



Postgraduate Bosowa University Publishing (PBUP)

Indonesian Journal of Business and Management

e-ISSN: 2460-3767 p-ISSN: 2656-6885

<https://postgraduate.universitaspbosowa.ac.id/index.php/jbm>



ANALISIS KARAKTERISTIK INDIVIDU, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA MELALUI MOTIVASI KERJA PADA KANTOR DITLANTAS POLDA SULAWESI BARAT

Analysis of Individual Characteristics and Work Environment on Member Performance through Work Motivation at the Office of the Regional Traffic Police of West Sulawesi

Fitria Indrawati^{1*}, Lukman Setiawan², Abdul Karim²

¹Kepolisian Daerah Sulawesi Barat

²Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Bosowa

*Email: fitriaindrawati32@gmail.com

Diterima: 22 Agustus 2024/Disetujui: 30 Desember 2024

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh langsung karakteristik individu, dan lingkungan kerja terhadap kinerja, (2) menganalisis pengaruh langsung karakteristik individu, dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, (3) menganalisis pengaruh tidak langsung karakteristik individu, dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan data primer melalui survei sebanyak 50 anggota sebagai sampel dari seluruh jumlah anggota sebanyak 52 orang, survei dilakukan selama 2 (dua) bulan yaitu Maret s.d Mei 2024. Data dianalisis dengan menggunakan program SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pengaruh karakteristik individu, dan lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja Anggota, (2) karakteristik individu, dan lingkungan kerja tidak langsung terhadap kinerja anggota melalui motivasi kerja.

Kata Kunci: Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Anggota

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of: (1) analyzing the direct influence of individual characteristics and the work environment on performance, (2) analyzing the direct influence of individual characteristics and the work environment on work motivation, (3) analyzing the indirect influence of individual characteristics and the work environment on performance. This research uses primary data through a survey of 50 members as a sample from a total of 52 members. The survey was conducted for 2 (two) months, namely March to May 2024. The data was analyzed using the SmartPLS program. The results of the research show that: (1) The influence of individual characteristics and the work environment has a direct effect on member performance, (2) individual characteristics and the work environment have an indirect effect on member performance through work motivation.

Keywords: Individual Characteristics, Work Environment, Work Motivation, Member Performance



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

1. PENDAHULUAN

Kualitas kerja yang kompetitif mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan yang sangat dinamis terhadap terciptanya lingkungan kerja baru yang lebih adaptif sehingga desakan lingkungan maupun pelanggan (Daft, 2013). Selain itu, setiap institusi atau organisasi harus bisa bersaing secara

global, memenuhi standar yang sangat tinggi. Dalam era ekonomi berbasis pengetahuan, menjadi semakin penting bagi Institusi Perhotelan untuk menciptakan sumber daya yang luas pengetahuan dan memperkuat mekanisme pembagian untuk kualitas yang lebih baik dari institusi (Pausits & Pellert, 2019). Olehnya itu setiap instansi atau organisasi harus mampu melakukan penerapan pengetahuan yang sesuai dengan

kompetensinya. Sehingga kemampuan dalam manajemen pengetahuan dapat meningkatkan kinerja anggota dalam pencapaian tujuan institusi.

Kualitas kolaborasi dan kinerja anggota antar-bagian dalam instansi atau organisasi sangat bergantung pada fungsi dari berbagi pengetahuan dalam tim kolaborasi (Louis, 2016; Mohammadi, Yeganeh, & Rad, 2020). Kinerja anggota juga mencerminkan sikap kerjasama, kompetensi, dan budaya dalam setiap lembaga terhadap pelanggan dan anggota. Seperti komunitas profesional lainnya, karakteristik individu senantiasa ada di setiap institusi diantara anggota dan pelanggan dan bahkan di antara anggota pada bagian yang lainnya dengan status tingkatan sosial yang berbeda. Karakteristik individu tersebut, seperti kompetensi dan manajemen pengetahuan, biasanya memiliki efek positif pada kualitas interaksi dan kolaborasi prestasi (Jehn & Chatman, 2017). Selain itu, manajemen pengetahuan anggota adalah faktor mendominasi penting selama proses pertumbuhan Institusi (Birx, Lasala, & Edd, 2018).

Pencapaian terhadap kinerja melalui motivasi kerja dalam suatu organisasi perlu pengkajian dampak perorangan, kelompok dan lingkungan kerja pada perilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan untuk memperbaiki keefektifan organisasi (Robbins, 2016). Karakteristik individu dan lingkungan kerja di dalam organisasi berasal dari 2 sumber yaitu: individu dan kelompok. Perilaku kelompok dan pengaruh antar pribadi juga memberikan kekuatan atas kinerja organisasi. Seiring perubahan lingkungan bisnis yang semakin ketat, kreativitas dan inovasi telah menjadi kegiatan yang utama dan rutin bagi institusi.

Peran karakteristik individu dalam berbagi pengetahuan berimplikasi terhadap kinerja. Manajemen pengetahuan sangat penting bagi sebuah organisasi untuk berfungsi secara fungsional. Ini adalah salah satunya Inisiatif Manajemen Pengetahuan, jika ingin mempertahankannya sebagai budaya dalam sebuah organisasi. Manajemen pengetahuan dapat didefinisikan sebagai individu yang mendistribusikan pengetahuan mereka yang diperoleh dalam masyarakat (Ryu et al., 2013), sebuah tindakan yang disengaja yang membuat pengetahuan dapat digunakan kembali oleh orang lain melalui transfer pengetahuan (Lee & Al-Hawamdeh, 2012). Ini adalah proses memberi dan menerima pengetahuan (Hooff & Ridder, 2014), tindakan bertukar gagasan melalui musyawarah untuk menciptakan pengetahuan baru (Hislop, 2012), dan kontribusi anggota untuk meningkatkan kinerja dan memanfaatkan inovasi (Chen, 2011). Ini juga merupakan proses di mana individu menukar pengetahuan dan gagasannya melalui diskusi untuk menciptakan pengetahuan atau gagasan baru (Alam et al., 2019).

Pada Instansi Kepolisian tentu tidak semua anggota memiliki tingkat kualitas yang sama dalam melaksanakan tugasnya. Perbedaan tersebut akan sangat berdampak terhadap institusi. Dampak positif akan dirasakan oleh perusahaan dengan meningkatnya Kinerja anggota anggota, oleh sebab itu manajemen harus mampu mempelajari bagaimana sikap serta perilaku anggota dalam institusi untuk dapat mencapai tujuan dengan maksimal. Bila anggota memberikan hasil kerja yang sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan institusi

maka kataktersitik individu anggota dapat dikatakan baik. Sebaliknya bila perilaku anggota memberikan hasil kerja yang kurang dengan standar atau kriteria yang ditetapkan institusi maka manajemen pengetahuan anggota tergolong kurang baik. Kinerja anggota pada dasarnya adalah hasil kerja anggota selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target atau sasaran yang telah di sepakati bersama.

Pada Kantor Ditlantas Polda Sulbar, karakteristik individu anggota, dan lingkungan kerja dimaksudkan untuk kinerja anggota berdasarkan prestasi kerjanya. Tujuannya untuk memberikan motivasi kerja para anggotanya untuk lebih meningkatkan kinerja anggota dalam menunjang tercapainya tujuan institusi secara optimal. Selain motivasi kerja kepada anggota juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja anggota, motivasi kerja merupakan hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan kerja. Seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Dengan adanya pemberian motivasi dan impact kinerja berupa penghargaan akan berdampak positif bagi anggota itu sendiri, namun pada kenyataannya motivasi kerja anggota Perhotelan Indoensia itu relatif konstan bahkan cenderung menurun. Hal ini terlihat dari keluhan pelayanan dan penanganan yang masih lamban serta kurang terintegrasinya sistem yang berjalan. Tujuan pemberian motivasi kerja terhadap anggota adalah untuk semakin meningkatkan Kinerja anggota, dimana anggota akan berusaha dan semangat dengan dorongan motivasi kerja untuk dapat memperoleh manajemen pengetahuan yang telah dijanjikan institusi. Kinerja anggota pada dasarnya adalah hasil kerja anggota selama periode tertentu. Pemikiran tersebut di bandingkan dengan target atau sasaran yang telah di sepakati bersama.

Kinerja mempunyai arti penting bagi anggota, adanya penilaian kinerja berarti anggota mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja anggota karena dengan penilaian kinerja ini mungkin anggota yang berprestasi dipromosikan, di kembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya anggota yang tidak berprestasi akan tidak dipromosikan.

Secara umum anggota bekerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga para anggota akan semakin giat bekerja apabila hasil yang dicapai dalam pekerjaan tersebut memperoleh imbalan atau balas jasa yang memuaskan dan pada akhirnya bisa mencapai tujuan institusi. Salah satu kebijakan yang diberikan institusi kepada anggota untuk meningkatkan Kinerja anggota adalah melalui kompensasi berupa manajemen pengetahuan. Oleh karena itu untuk mendapatkan sumber daya manusia yang produktif dan berkualitas maka dibutuhkan suatu kebijakan yang dapat merangsang kepuasan kerja dan Kinerja dari hasil sumber daya manusia. Menurut Wibowo (2011:7) Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan dan mempunyai hubungan kuat dengan strategis organisasi, memberikan kontribusi pada ekonomi, dan kepuasan pelanggan.

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh langsung karakteristik individu, dan lingkungan kerja terhadap kinerja, (2) menganalisis pengaruh langsung karakteristik individu, dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, (3) menganalisis pengaruh tidak

langsung karakteristik individu, dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja anggota di Kantor Ditlantas Polda Sulbar. Penelitian dilakukan di Mamuju, dengan waktu pelaksanaan selama dua bulan, dari Maret hingga Mei 2024. Populasi penelitian terdiri dari 52 orang anggota bagian marketing, dengan 50 orang menjadi responden menggunakan teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner yang diberikan kepada seluruh responden. Jenis data yang digunakan meliputi data kualitatif, berupa informasi non-angka dari kuisisioner, dan data kuantitatif yang dikelola dalam bentuk angka. Sumber data terdiri dari data primer, yang diperoleh langsung melalui pengamatan dan kuesioner, serta data sekunder, yang diperoleh dari publikasi atau sumber lainnya yang relevan. Analisis data menggunakan metode deskriptif untuk mengukur dan menganalisis faktor yang mempengaruhi kinerja, serta metode kuantitatif dengan model SEM (System Equation Model) untuk menganalisis jalur (path analysis), yang menguji pengaruh variabel manajemen pengetahuan, penghargaan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja anggota.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mendapatkan data. Beberapa bagian kuesioner adalah persepsi dengan skala likert. Untuk itu perlu dilakukan pengujian apakah data hasil kuesioner telah valid (absah) dan reliabel (dapat dipercaya). Pengujian Validitas instrumen menggunakan dengan alat analisis Korelasi Pearson. Jika nilai korelasi pearson (r) lebih besar dari 0.30, mengindikasikan item tersebut valid dan layak untuk tidak diikutsertakan pada tahap selanjutnya. Sebaliknya jika nilai korelasi pearson (r) lebih kecil dari 0.30 mengindikasikan item tersebut tidak valid. Sedangkan reliabilitas instrumen diuji dengan alat analisis Alpha Cronbach. Jika nilai koefisien alpha cronbach di atas 0.60 mengindikasikan instrumen reliabel, sebaliknya jika nilai koefisien alpha cronbach di bawah 0.60 mengindikasikan instrumen tidak reliable.

Berdasarkan pengujian analisa SmartPLS pada tabel dan grafik, pada pengujian pengaruh langsung antara Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Kerja, diperoleh nilai koefisien nilai koefisien path sebesar 0.311, dengan p-value sebesar <0.001. Karena p-value <0.05, maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Karakteristik Individu terhadap Motivasi Kerja. Mengingat koefisien path bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin tinggi Karakteristik Individu akan mengakibatkan semakin tinggi Motivasi Kerja

Pada pengujian pengaruh langsung antara Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja, diperoleh nilai koefisien

nilai koefisien path sebesar 0.312, dengan p-value sebesar <0.001. Karena p-value <0.05, maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Karakteristik Individu terhadap Motivasi Kerja. Mengingat koefisien path bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin tinggi Karakteristik Individu, akan mengakibatkan semakin tinggi Motivasi Kerja.

1) Pengaruh Karakteristik Individu, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja secara langsung melalui Motivasi Kerja Pada Kantor Ditlantas Polda Sulbar

Berdasarkan hasil kuesioner dan karakteristitk respoden tingkat pedidikan anggota didominasi pendidikan sarjana degan masa kerja rata-rata 10 – 15 tahun Merujuk dari data hasil penelitian, variabel Karakteristik Individu secara empirik berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pada pengujian pengaruh langsung antara Karakteristik Individu terhadap Kinerja, diperoleh nilai koefisien nilai koefisien path sebesar 0.384, dengan p-value sebesar 0.050. Karena p-value sama dengan 0.05, maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap kinerja. Mengingat koefisien path bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi Karakteristik Individu akan mengakibatkan semakin tinggi kinerja. Hal ini sejalan dengan Sunarso.,2010 bahwa Karakteristik Individu adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sejalan dengan hal itu putra (2002) mengatakan ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu: 1) Target yang Harus Dicapai : Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. 2) Kondisi Pekerjaan : Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan. 3) Penggunaan Waktu: Kerja Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar). 4) Standar Pekerjaan: Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi. Cain (2007) menjelaskan bahwa alasan yang sangat mendasar dalam mengukur beban kerja adalah untuk mengkuatifikasi biaya mental (mental cost) yang harus dikeluarkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat memprediksi kinerja sistem dan pekerja. Tujuan akhir dari langkah-langkah tersebut adalah untuk meningkatkan kodisi kerja, memperbaiki desain lingkungan kerja ataupun menghasilkan prosedur kerja yang lebih efektif. Secara sintetis, Karakteristik Individu

sepertinya tidak menciptakan efek signifikan pada kinerja karena budaya masyarakat khusus dari organisasi pemerintahan daerah, seperti prestasi kerja dan status sosial (Marsh, 2013). Namun, kapasitas kerja memainkan peran anteseden dalam kinerja, menghasilkan efek signifikan pada kinerja. Demikian hal juga yang terjadi pada instansi pemerintah daerah pengaruh kapasitas kerja terhadap kinerja pengaruhnya sangat rendah hal ini ditunjukkan bahwa karakteristik budaya pada instansi pemerintahan daerah, para pejabat struktural yang bisa mengelola pekerjaan dan hasil kerja yang sangat dihargai, hal ini ditunjukkan bahwa status sosio-ekonomi dan identitas profesional mereka yang tinggi. Namun, gaya berpikir dan perilaku mereka tidak dapat dielakkan dipengaruhi oleh kapasitas kerja seperti manusia lainnya.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Merujuk pada data hasil penelitian, variabel Lingkungan Kerja secara empirik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Diperoleh nilai koefisien nilai koefisien path sebesar 0.351, dengan p-value sebesar <0.001. Karena p-value <0.05, maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. Mengingat koefisien path bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin tinggi Lingkungan Kerja, akan mengakibatkan semakin tinggi Lingkungan Kerja. Temuan ini sejalan dengan Hasibuan (2005) bahwa Motivasi Kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Lingkungan Kerja sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Lingkungan Kerja itu kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu. Hal ini mengartikan bahwa Pertama, disiplin merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk meningkatkan kinerja. Kedua, indikator kuat tentang kompetensi disini adalah peningkatan kinerja sampai pada tingkat baik atau sangat baik. Ketiga, kombinasi dan perilaku adalah modal untuk menghasilkan kinerja. Fakta lain dikemukakan oleh Sinungan (2005) yang menyatakan bahwa Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan – peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja merupakan segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Fakta empirik juga atas temuan Nitisemito (1996) mengatakan bahwa disiplin adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut pendapat Handoko (dalam Wirawan, 1994) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Siswanto (dalam Wahyuningrum, 2008) mengemukakan Lingkungan Kerja

sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Hal ini sejalan dengan temuan Wyckoff dan Unel (dalam Hasibuan, 2007) menyebutkan bahwa Lingkungan Kerja adalah kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku, kesadaran kerja adalah sikap sukarela dan merupakan panggilan akan tugas dan tanggung jawab bagi seorang karyawan. Karyawan akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan bukan mematuhi tugasnya itu dengan paksaan. Kesediaan kerja adalah suatu sikap perilaku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan tugas pokok sebagai seorang karyawan. Karyawan harus memiliki prinsip dan memaksimalkan potensi kerja, agar karyawan lain mengikutinya sehingga dapat menanamkan jiwa disiplin dalam bekerja mengerjakannya. Berdasarkan dari pendapat dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja adalah suatu sikap atau perilaku anggota sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

3) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Merujuk pada data hasil penelitian, variabel Motivasi Kerja secara empirik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Diperoleh nilai koefisien nilai koefisien path sebesar 0.406, dengan p-value sebesar <0.001. Karena p-value <0.05, maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja. Mengingat koefisien path bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin tinggi Motivasi Kerja, akan mengakibatkan semakin tinggi Motivasi Kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja, akan mengakibatkan semakin tinggi kiera. Artinya secara empirik bahwa Kompetensi Kerja berimplikasi terhadap kinerja pada Kantor Ditlantas Polda Sulbar di Mamuju. Temuan ini sejalan dengan Hasibuan (2006) bahwa Kompetensi Kerja mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan. Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Menurut Vroom dalam Ngalim Purwanto (2006: 72), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian John P. Campbell, dkk mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (drive), kebutuhan (need), rangsangan (incentive), ganjaran (reward), penguatan (reinforcement), ketetapan tujuan (goal setting), harapan (expectancy), dan

sebagainya. Kompetensi Kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan Kompetensi Kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan Kompetensi Kerjanya. Fakta lain dikemukakan oleh B. Uno (2008: 66-67), kerja adalah sebagai 1) aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia, 2) kerja itu memberikan status, dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat, 3) pada umumnya wanita atau pria menyukai pekerjaan, 4) moral pekerja dan anggota itu banyak tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik maupun materiil dari pekerjaan, 5) Motivasi Kerja itu banyak bentuknya, diantaranya adalah uang. Berdasarkan beberapa definisi dan komponen pokok diatas dapat dirumuskan motivasi merupakan daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan Fakta empirik juga atas temuan Sardiman (2007) mengatakan bahwa fungsi motivasi ada tiga, yaitu: 1) Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan. 2) Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya. 3) Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut. Hal ini sejalan dengan temuan Hasibuan (2006) mengatakan bahwa Kompetensi Kerja merupakan teori yang mendasarkan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Jika kebutuhan semakin terpenuhi, maka semangat pekerjaannya semakin baik.

4) Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Motivasi Kerja

Merujuk pada data hasil penelitian, variabel Kapasitas Kerja secara empirik berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Pada pengujian pengaruh langsung antara disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja, diperoleh nilai koefisien nilai koefisien path sebesar 0.311, dengan p-value sebesar <0.001. Karena p-value <0.05, maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Karakteristik Individu terhadap Motivasi Kerja. Mengingat koefisien path bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin tinggi Karakteristik Individu, akan mengakibatkan semakin tinggi Motivasi Kerja. Temuan ini

sejalan dengan penelitian Morgan, 1999 bahwa Motivasi Kerja bagi suatu perusahaan ditentukan oleh banyak faktor, salah satu diantaranya adalah karakteristik pengguna teknologi informasi tersebut. Perbedaan karakteristik pengguna teknologi informasi juga dipengaruhi oleh aspek perilaku. Perilaku ini dipengaruhi oleh persepsi pengguna terhadap teknologi informasi yang secara teoritis dideskripsikan oleh para ahli pengembang teknologi informasi sebagai pengguna dan pengaruhnya terhadap penggunaan teknologi informasi, sehingga dari aspek keperilakuan pengguna akan turut mempengaruhi persepsi dan sikap dalam menerima dan menguasai teknologi informasi (Davis, 2007). Jadi, untuk didapatkan hasil kinerja yang efisien dan efektif, organisasi harus mampu berinteraksi dengan suatu teknologi informasi yang ada dan memanfaatkan teknologi informasi tersebut untuk membantu mencapai tujuan mereka.

5) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Merujuk pada data hasil penelitian ini, variabel kompetensi kerja secara empirik berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi Kerja. Pada pengujian pengaruh langsung antara Lingkungan Kerja terhadap Kompetensi Kerja, diperoleh nilai koefisien nilai koefisien path sebesar 0.505, dengan p-value sebesar <0.001. Karena p-value <0.05, maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kompetensi Kerja. Mengingat koefisien path bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Temuan ini sejalan Abdurrahmat Fathoni (2006) menyatakan kedisiplinan adalah kesediaan dan kesadaran seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan adalah fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang sangat penting, karena semakin baik disiplin seorang anggota, semakin tinggi pula prestasi kerja yang akan dicapainya. Oleh karena itu, kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi perusahaan, bila tidak ada dukungan disiplin anggota yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan visi misinya. Menurut Arif (2003) ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan dan dipertimbangkan dalam menggunakan teknologi informasi yaitu: Dukungan top manajemen, lembaga induk, pemilik modal dan kepentingan, Kesenambungan, Perawatan dan pemeliharaan, Sumber daya manusia, Infrastruktur lainnya seperti listrik, ruang/gedung, furniture, interior design, jaringan komputer, dan ebagainya, Pengguna kantor seperti faktor kebutuhan, kenyamanan, pendidikan pengguna, kondisi pengguna, dan lain- lain. Hal-hal yang perlu diketahui oleh seorang anggota dalam memanfaatkan teknologi.

6) Pengaruh Penguasaan Teknologi Terhadap Motivasi Kerja

Merujuk pada data hasil penelitian ini, variabel kompetensi kerja secara empirik berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Pada pengujian pengaruh langsung antara Karakteristik Individu terhadap Motivasi

Kerja, diperoleh nilai koefisien nilai koefisien path sebesar 0.513, dengan p-value sebesar <0.001 . Karena p-value <0.05 , maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Karakteristik Individu terhadap Motivasi Kerja. Mengingat koefisien path bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Temuan Lucas dalam Hartono (2013: 15) mengatakan bahwa Motivasi Kerja adalah segala bentuk teknologi yang diterapkan untuk memproses dan mengirimkan informasi dalam bentuk elektronis. Menurut Wibowo (2016), kinerja berasal dari kata Performance yang berarti suatu hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja berkaitan dengan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari suatu pekerjaan. Suatu organisasi tentu tidak bisa lepas dari karyawan dan bagaimana kinerja karyawan juga turut menjadi bagian penentu dalam tercapainya tujuan organisasi. Menurut Adair (2017:192), Motivasi adalah apa yang membuat orang melakukan sesuatu, tetapi arti yang lebih penting dari kata ini adalah bahwa Motivasi merupakan sesuatu yang membuat orang benar-benar berusaha dan mengeluarkan energy demi apa yang mereka inginkan. Definisi yang sederhana dari kata motivasi adalah sesuatu yang membuat seseorang bersemangat melakukan sesuatu tanpa paksaan dan dilakukan secara sadar dengan sebaik-baiknya. Teknologi Informasi Menurut Abdul Kadir dan Triwahyuni (2013: 2), Teknologi Informasi merupakan seperangkat alat yang membantu anda bekerja dengan informasi dan melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi. Selain itu menurut Kadir (2013: 14), pengertian dari Teknologi Informasi secara garis besar dapat dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu perangkat lunak (software) dan perangkat keras (hardware). Perangkat keras yang menyangkut pada peralatan-peralatan yang bersifat fisik, seperti memori, printer dan keyboard. Adapun perangkat lunak terkait dengan instruksi-instruksi untuk mengatur perangkat keras agar bekerja sesuai dengan tujuan dari instruksi tersebut.

7) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Merujuk pada data hasil penelitian ini, variabel Motivasi Kerja secara empirik berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pada pengujian pengaruh langsung antara Motivasi Kerja (Y1) terhadap kinerja (Y2), diperoleh nilai koefisien path sebesar 0.384, dengan p-value sebesar <0.001 . Karena p-value <0.05 , maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Motivasi Kerja (Y1) terhadap kinerja (Y2). Mengingat koefisien path bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Temuan ini mengindikasikan bahwa Penelitian tentang pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja organisasi telah dilakukan oleh beberapa peneliti, diantaranya yaitu Fajri (2011), Waskito (2012), Retriana (2013) dan Regiana (2014). Faktor lain yang juga mempengaruhi produktivitas kerja adalah tingkat pendidikan yang dimiliki oleh anggota. Pendidikan pada hakekatnya merupakan usaha untuk mencari informasi yang dibutuhkan dan berguna bagi kehidupan. Selain itu penerapan Lingkungan Kerja juga diharapkan dapat

meningkatkan produktivitas kerja anggota. Disiplin kerja merupakan hal penting dalam pelaksanaan tugas agar dapat berjalan dengan baik dan efektif. Temuan ini sejalan dengan Beberapa penelitian terdahulu yang relevan terkait dengan permasalahan yang akan diteliti yaitu Waskito (2012). Dalam penelitiannya Waskito meneliti pengaruh Kompetensi Kerja dan Komunikasi dan Motivasi terhadap Kemampuan Penelitian Tindakan Kelas. Survey dilakukan terhadap Guru SMK Mata Pelajaran Produktif di Kota Cimahi. Hasil penelitiannya Kompetensi Kerja dan Komunikasi (TIK) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan penelitian tindakan kelas. Selain itu diperoleh bahwa penguasaan TIK dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan penelitian tindakan kelas. Penelitian yang kedua dilakukan Adhanari (2005), yang meneliti pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan Bagian Produksi pada Maha Rani Handicraft di Kabupaten Bantul. Hasil penelitiannya yaitu variabel tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel produktivitas kerja. Selanjutnya nilai koefisien determinasi yang dihasilkan dari perhitungan adalah sebesar 0,511. Hal itu menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan mampu menjelaskan varians variabel produktivitas kerja sebesar 51,1 persen sedangkan sisanya yaitu sebesar 48,9 persen dijelaskan oleh faktor yang lain.

8) Pengaruh Tidak Langsung Karakteristik Individu, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja

Merujuk pada data hasil penelitian ini, variabel Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, secara empirik berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui Kompetensi Kerja. Data menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Karakteristik Individu (X1), Lingkungan Kerja (X2), terhadap Kinerja (Y2) melalui Motivasi Kerja (Y1) memiliki nilai koefisien sebesar 0.106 dengan p-value sebesar 0.038. Karena p-value (0.038) <0.05 maka pengaruh mediasi Motivasi Kerja bersifat signifikan. Mengingat nilai koefisien bertanda positif berarti semakin tinggi nilai Kompetensi Kerja maka semakin besar pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, terhadap kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja merupakan variabel mediasi antara Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, dan kinerja. hal ini sejalan dengan penelitian Fitri, E. (2021) bahwa kinerja dipengaruhi secara tidak langsung oleh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, dapat meningkatkan kinerja dengan jika anggota dalam bekerja mempunyai kemampuan dalam berbagi informasi pengetahuan dan pemahaman yang dimilikinya. Temuan ini sejalan dengan Kadir dan Triwahyuni (2005) mengatakan bahwa teknologi informasi adalah gabungan dari teknologi komputer dan teknologi telekomunikasi. Teknologi informasi berperan cukup baik dalam pengembangan sistem yang akan memunculkan teknologi baru. Sedangkan menurut Rahmawati (2010), suatu alat yang terintegrasi berguna untuk menjaring, mengolah dan

mengirimkan data secara elektronik menjadi informasi dalam berbagai bentuk dan format yang bermanfaat bagi pengguna. Teknologi informasi terutama teknologi komputer mampu memperbaiki performa individu maupun organisasi, oleh karena itu dalam pengimplementasiannya dibutuhkan dana yang sangat besar. Kinerja (performance) adalah gambaran mengenai hasil pencapaian suatu program kegiatan untuk mewujudkan sasaran, visi, dan misi suatu lembaga atau organisasi melalui perencanaan strategis (Moehariono, 2009; Gunawan dan Benty, 2017). Kinerja anggota merupakan tanggungjawab yang telah dibebankan kepada anggota berupa prestasi atau hasil kerja (output) yang dihasilkan oleh anggota baik secara kualitas maupun kuantitas (Wahyuni, 2018). Suatu kinerja anggota dapat terlaksana dengan baik apabila terjadi keselarasan antara upaya pencapaian tujuan anggota dengan tujuan lembaga atau organisasi. Menurut Lindawati, dkk., (2012) pemanfaatan teknologi informasi dikatakan berhasil apabila mampu meningkatkan kinerja anggota yang akan mempengaruhi kinerja suatu lembaga maupun organisasi. Bagi anggota yang mampu menggunakan dan memahami aplikasi teknologi akan memberikan nilai lebih kepada anggota, pekerjaan akan selesai dengan waktu yang relatif singkat serta meningkatkan kualitas anggota tersebut (Wibisono, 2008). Pada dasarnya pemanfaatan teknologi informasi berupa sarana atau alat, keberadaan teknologi informasi sangat penting menghemat waktu, tenaga, pikiran serta secara signifikan meningkatkan kinerja secara efektif dan efisien. Menurut Wahyuni (2018) teknologi informasi memberikan pengaruh positif terhadap kegiatan-kegiatan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga meningkatkan kinerja anggota di semua komponen. Sarana komputer yang disediakan oleh lembaga atau organisasi mempengaruhi implementasi teknologi informasi pada lembaga. Semakin banyak fasilitas yang disediakan akan memudahkan anggota dalam mengakses data yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan anggota dalam lembaga. Merujuk pada data hasil penelitian ini, variabel Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, secara empirik berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui Kompetensi Kerja. Data menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Karakteristik Individu (X1), Lingkungan Kerja (X2), terhadap Kinerja (Y2) melalui Motivasi Kerja (Y1) memiliki nilai koefisien sebesar 0.106 dengan p-value sebesar 0.038. Karena p-value (0.038) < 0.05 maka pengaruh mediasi Motivasi Kerja bersifat signifikan. Mengingat nilai koefisien bertanda positif berarti semakin tinggi nilai Kompetensi Kerja maka semakin besar pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, terhadap kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja merupakan variabel mediasi antara Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, dan kinerja. hal ini sejalan dengan penelitian Fitri, E. (2021) bahwa kinerja dipengaruhi secara tidak langsung oleh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, dapat meningkatkan kinerja dengan jika anggota dalam bekerja mempunyai kemampuan dalam berbagi informasi pengetahuan dan pemahaman yang dimilikinya. Temuan ini sejalan dengan

Kadir dan Triwahyuni (2005) mengatakan bahwa teknologi informasi adalah gabungan dari teknologi komputer dan teknologi telekomunikasi. Teknologi informasi berperan cukup baik dalam pengembangan sistem yang akan memunculkan teknologi baru. Sedangkan menurut Rahmawati (2010), suatu alat yang terintegrasi berguna untuk menjangkau, mengolah dan mengirimkan data secara elektronik menjadi informasi dalam berbagai bentuk dan format yang bermanfaat bagi pengguna. Teknologi informasi terutama teknologi komputer mampu memperbaiki performa individu maupun organisasi, oleh karena itu dalam pengimplementasiannya dibutuhkan dana yang sangat besar. Kinerja (performance) adalah gambaran mengenai hasil pencapaian suatu program kegiatan untuk mewujudkan sasaran, visi, dan misi suatu lembaga atau organisasi melalui perencanaan strategis (Moehariono, 2009; Gunawan dan Benty, 2017). Kinerja anggota merupakan tanggungjawab yang telah dibebankan kepada anggota berupa prestasi atau hasil kerja (output) yang dihasilkan oleh anggota baik secara kualitas maupun kuantitas (Wahyuni, 2018). Suatu kinerja anggota dapat terlaksana dengan baik apabila terjadi keselarasan antara upaya pencapaian tujuan anggota dengan tujuan lembaga atau organisasi. Menurut Lindawati, dkk., (2012) pemanfaatan teknologi informasi dikatakan berhasil apabila mampu meningkatkan kinerja anggota yang akan mempengaruhi kinerja suatu lembaga maupun organisasi. Bagi anggota yang mampu menggunakan dan memahami aplikasi teknologi akan memberikan nilai lebih kepada anggota, pekerjaan akan selesai dengan waktu yang relatif singkat serta meningkatkan kualitas anggota tersebut (Wibisono, 2008). Pada dasarnya pemanfaatan teknologi informasi berupa sarana atau alat, keberadaan teknologi informasi sangat penting menghemat waktu, tenaga, pikiran serta secara signifikan meningkatkan kinerja secara efektif dan efisien. Menurut Wahyuni (2018) teknologi informasi memberikan pengaruh positif terhadap kegiatan-kegiatan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga meningkatkan kinerja anggota di semua komponen. Sarana komputer yang disediakan oleh lembaga atau organisasi mempengaruhi implementasi teknologi informasi pada lembaga. Semakin banyak fasilitas yang disediakan akan memudahkan anggota dalam mengakses data yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan anggota dalam lembaga.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja. Semakin tinggi Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja, semakin tinggi pula Kinerja yang dicapai, dengan Motivasi Kerja berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara faktor-faktor tersebut. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja, baik

sebagai pengaruh langsung maupun melalui pengaruh tidak langsung dari Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Bernardin dan Beatty, 2014. *Approach Management*. Hill Press New York
- DeCotiis dan Petit, 2008. *Approach Management*. Hill Press New York.
- Handoko, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Eka Cipta. Jakarta.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bandung PT. Refika Aditama.
- Hery. (2018). *Pengantar Manajemen*, PT. Gasindo, Jakarta.
- Ilgen dan Fvero, 2012. *Approach Management*. Hill Press New York
- Jaya (2016). *Manajemen Karakteristik Individu dalam rangka meningkatkan pelayanan kepada Masyarakat*. Penerbit Grafika Cemerlang
- Landy dan Farr, 2013. *Approach Management*. Hill Press New York
- Mangkunegara (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Eka Cipta. Jakarta.
- Mangkunegara (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Intan Cemelrlang Jakarta.
- Mustafa, S., Sutrisno & Rosidi. (2010). Analisis Faktor-Faktor yang berpengaruh terhadap Keterandalan dan Ketepatanwaktuan Pelaporan Keuangan pada SKPD Pemerintah Daerah Kota Kendari. *Jurnal Universitas Haaluoleo, Kendari*.
- Miyono, N., Retnaningdyastuti, R., & Ratnaningsih, K. (2020). Pengaruh Kompetensi Kepala Sekolah dan Budaya Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru SMP Negeri Kecamatan Tengaran Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 9(3).
- Nawawi, Hadari. (2003). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Prawirosentono (2008). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Granfindo.
- Nurhadijah. (2017). Studi Tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara. *eJournal Administrasi Negara*, Vol. 5. No. 1, hlm:5476-5489.
- Rahim, A., Syech, S., & Zahari, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 2(2), 133-149
- Robbins, S. (2017). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta Selatan: Selemba Empat.
- Riupassa, E. (2018). The Influence of Organizational Culture and Work Motivation. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 9(81), September 2018, 9(81), 88–95.
- Rivai (2003) November). *Manajemen Kinerja* Penerbit; Rineka Cipta Karya
- Sastrohadiwiryo (2013). Pengaruh budaya organisasi, karakteristik individu, karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan*, 6 (2), 128-146.
- Siagian, 2004. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta Selatan: Selemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung PT. Refika Aditama.
- Sutrisno, 2010. *Manajemen Kinerja* Penerbit; Rineka Cipta Karya
- Wibowo (2017:322). *Manajemen Kinerja*. Penerbit Cipta Cemerlang
- PP No. 2 Tahun 2003) *Kepolisian yang menunjukkan kredibilitas dan komitmen sebagai anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia*.