PENGARUH KARAKTER INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PT. MARINAL INDOPRIMA KABUPATEN SUMENEP

SKRIPSI

Oleh:

ELOK AULAL INAYAH
NIM: 15510070

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2018

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

PENGARUH KARAKTER INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PT. MARINAL INDOPRIMA KABUPATEN SUMENEP

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)

Oleh :

ELOK AULAL INAYAH
NIM: 15510070

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2018

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH KARAKTER INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PT. MARINAL INDOPRIMA KABUPATEN SUMENEP

SKRIPSI

Oleh:

ELOK AULAL INAYAH
NIM: 15510070

Telah disetujui, 13 Desember 2017
Dosen Pembimbing,

Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag
NIP 19490929 198103 1 004

Mengetahui:
Ketua Jurusan,

Drs. Agus Sucipto, MM
NIP 19670816 200312 1 001

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KARAKTER INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PT. MARINAL INDOPRIMA KABUPATEN SUMENEP

SKRIPSI

Oleh:

ELOK AULAL INAYAH
NIM: 15510070

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada Tanggal 18 Januari 2018

Susunan Dewan Penguji	Tanda Tangan
1. Ketua Penguji **Zaim Mukaffi, SE., M.Si** NIP. 19791124 200901 1 007	:( )
2. Sekretaris/Pembimbing **Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag** NIP. 19490929 198103 1 004	:( )
3. Penguji Utama **Dr. Siswanto, SE., M.Si** NIP. 19750906 200604 1 001	:( )

Disahkan Oleh:
Ketua Jurusan,

Drs. Agus Sucipto, MM
NIP 19670816 200312 1 001

...

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Elok Aulal Inayah

NIM : 15510070

Fakultas/ Jurusan : Ekonomi/ Manajemen

Menyatakan bahwa **"Skripsi"** yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH KARAKTER INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. MARINAL INDOPRIMA KABUPATEN SUMENEP adalah hasil karya saya sendiri, bukan **"duplikasi"** dari karya orang lain. Selanjutnya apabila dikemudian hari ada **"klaim"** dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing dan atau pihak fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 18 Januari 2018

Hormat saya,

Elok Aulal Inayah

NIM. 15510070

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Elok Aulal Inayah
NIM	: 15510070
Jurusan/ Konsentrasi	: Manajemen/ SDM
Judul Skripsi	: PENGARUH KARAKTER INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. MARINAL INDOPRIMA KABUPATEN SUMENEP

Mengijinkan jika karya ilmiah saya (Skripsi) dipublikasikan melalui website perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang secara keseluruhan (*full teks*).

Demikian pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 18 Januari 2018

Dosen Pembimbing,	Mahasiswa,
Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag	Elok Aulal Inayah
NIP 19490929 198103 1 004	NIM. 15510070

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

PERSEMBAHAN

Ucapan rasa syukur kepada ALLAH SWT, dengan kerendahan hati karya sederhana ini aku persembahkan untuk:

Ayahanda tercinta H. Jahra beserta ibunda tercinta Hj. Suryani yang telah memberikan curahan hati dengan penuh kesabaran dan ikhlas, memberikan dan membiayai baik materil dan sprituil serta mengalirkan doa untuk kebahagiaan putrinya di dunia dan akhirat.

Dan teruntuk orang tua angkatku Emmak hj. Khairatun dan Kakek H. Maddillah yang sudah membesarkan, menyayangi, merawat dan mendidik tiada lelah hingga saat ini.

Serta....

Semua orang yang sudah menyemangati dan memberikan masukan terhadap selesainya skripsi Ini.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

MOTTO

وَلِكُلٍّ دَرَجَاتٌ مِمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُون

"*Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan* (QS. Al-Ahqaf: 19)".

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul "Pengaruh Karakter Individu Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Marinal Indoprima Kabupaten Sumenep".

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir tugas akhirini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. H. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Drs. Agus Sucipto, MM selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan motivasi dan arahan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

6. Bapak Moh. Suhdi selaku Manager Sumber Daya Manusia PT. Marinal Indoprima yang telah memberikan informasi mengenai karyawan pada PT. Marinal Indoprima.
7. Seluruh staf dan karyawan PT. Marinal Indoprima Kabupaten Sumenep yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan laporan skripsi.
8. Orang tua Bapak H. Jahra dan Ibunda Hj. Suryani dan Emmak serta Kakek yang tak pernah berhenti memberikan do'a dan motivasinya untuk menyelesaikan skripsi ini, serta kepada adik tercinta Alfan Atiqur Rahman yang senantiasa memberikan semangat kepada saudaranya.
9. Indra Dani Randiyanto yang telah memberikan do'a, motivasi dan selalu memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-teman seperjuangan alih jenjang, Rahmawati, Anggi Mega Y, Faidatul Muniroh, Ikhsan Abdillah, Muhyidin, Mubin, Iif Fathurrozi, Fathul Aziz dan Aminullah yang telah saling menyemangati dalam menyelesaikan studi ini.

Akhirnya dengan seluruh kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharap kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin

Malang, 21 November 2017

Penulis

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN
HALAMAN JUDUL i
LEMBAR PERSETUJUAN ii
LEMBAR PENGESAHAN iii
SURAT PERNYATAAN iv
SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI v
HALAMAN PERSEMBAHAN vi
HALAMAN MOTTO vii
KATA PENGANTAR viii
DAFTAR ISI x
DAFTAR TABEL xiii
DAFTAR GAMBAR xiv
DAFTAR LAMPIRAN xv
ABSTRAK xvi

BAB I PENDAHULUAN 1
1.1.Latar Belakang Masalah 1
1.2.Rumusan Masalah 5
1.3.Tujuan Penelitian 6
1.4.Manfaat Penelitian 6
1.5.Batasan Masalah 7

BAB II KAJIAN PUSTAKA 8
2.1. Penelitian Terdahulu 8
2.2. Kajian Teoritis 17
2.2.1 Karakter Individu 17
2.2.1.1 Pengertian Karakter Individu 17
2.2.1.2 Faktor- Faktor Karakter Individu 19
2.2.1.3 Karakter Individu dalam Islam 24
2.2.2 Motivasi 26
2.2.2.1 Pengertian Motivasi 26

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2.2.2.2 Teori-Teori Motivasi 28
2.2.2.3 Motivasi dalam Islam 32
2.2.3 Kinerja 34
2.2.3.1 Pengertian Kinerja 34
2.2.3.2 Pengukuran Kinerja 36
2.2.3.3 Faktor-faktor Kinerja 40
2.2.3.4 Kinerja dalam Islam 41
2.3. Hubungan Antar Variabel 43
2.3.1 Hubungan Karakter Individu dan Kinerja Karyawan 43
2.3.2 Hubungan Karakter Individu dan Motivasi 43
2.3.3 Hubungan Motivasi dan Kinerja Karyawan 45
2.4. Kerangka Konseptual 46
2.5. Model Hipotesis 46

BAB III METODE PENELITIAN 48
3.1. Jenis Penelitian 48
3.2. Lokasi Penelitian 48
3.3. Populasi dan Sampel 49
3.4. Teknik Pengambilan Sampel 50
3.5. Data dan Jenis Data 50
3.6. Teknik Pengumpulan Data 51
3.7. Skala Pengukuran 52
3.8. Metode Pengumpulan Data 53
3.9. Definisi Operasional Variabel 53
3.10. Analisis Data 56

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 61
4.1 Hasil Penelitian 61
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan 61
4.1.2 Sejarah Perusahaan 63
4.1.3 Visi dan Misi 64
4.1.4 Struktur Organisasi 65
4.1.5 Jenis Pelayanan PT. Marinal Indoprima 69
4.1.6 Jam Kerja dan Upah Karyawan 69

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4.1.7 Proses Produksi 71
4.1.8 Karakteristik Responden 76
4.1.9 Deskripsi Variabel Penelitian 80
4.1.9.1 Deskripsi Variabel Karakteristik Individu 81
4.1.9.2 Deskripsi Variabel Motivasi 86
4.1.9.3 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan 93
4.1.10 Uji Validitas dan Reliabel 97
4.1.11 Uji Asumsi Klasik 99
4.1.11.1 Uji Normalitas 99
4.1.11.2 Uji Linieritas 102
4.1.12 Uji Hipotesis Analisis Jalur (*Path Analysis)* 102
4.1.13 Uji Sobel Test 106
4.2 Pembahasan 107
4.2.1 Pengaruh Karakter Individu terhadap Kinerja Karyawan 107
4.2.2 Pengaruh Karakter Individu Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi 109
4.2.3 Motivasi tidak Memediasi antara Karakter Individu dengan Kinerja Karyawan 113

BAB V PENUTUP 117
5.1 Kesimpulan 117
5.2 Saran 118

DAFTAR PUSTAKA 119
LAMPIRAN

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 12
Tabel 3.1 Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian..... 50
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel..... 55
Tabel 4.1 Jenis Ikan Teri untuk Pasar Lokal..... 74
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Usia 77
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin..... 77
Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja 78
Tabel 4.5 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... 79
Tabel 4.6 Karakteristik Berdasarkan Status Perkawinan 80
Tabel 4.7 Deskripi Variabel Karakter Individu (X)..... 81
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Motivasi (Z) 86
Tabel 4.9 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)..... 93
Tabel 4.10 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas..... 98
Tabel 4.11 One Sample Kolmogorov Simornov Test..... 102
Tabel 4.12 Hasil Uji Linieritas..... 101
Tabel 4.13 Uji Sobel Test 106

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.4 Kerangka Konseptual 46
Gambar 3.1 Model Analisis Jalur 58
Gambar 4.1 Bagan Struktur Organisasi PT. Marinal Indoprima 68
Gambar 4.2 Uji Normalitas dengan Normal P-Plot 100
Gambar 4.3 Uji Normalitas dengan Grafik Histogram 100
Gambar 4.4 Hasil Analisis jalur Model 1..... 104
Gambar 4.5 Hasil Analisis Jalur Model 2 105
Gambar 4.6 Grafik Analisis Jalur 106

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Distribusi Item

Lampiran 3 Uji Validitas

Lampiran 4 Uji Reliabilitas

Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik

Lampiran 6 Analisis Jalur *(Path Analysis)*

Lampiran 7 Uji Sobel test

Lampiran 8 Bukti Konsultasi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ABSTRAK

Elok Aulal Inayah 2018. SKRIPSI. Judul. "Pengaruh Karakter Individu terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel *Intervening* pada PT. Marinal Indoprima Kabupaten Sumenep".

Pembimbing : Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag

Kata Kunci : Karakter Individu, Motivasi, Kinerja Karyawan, Mediasi.

Sumber daya mansuia merupakan penggerak utama dalam menentukan keberhasilan suatu organsasi. Untuk mengelola sumberdaya manusia dengan baik terlebih dahulu organisasi harus mengetahui karakter masing-masing sumber daya manusia tersebut sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar karakter individu berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Marinal Indoprima Kabupaten Sumenep.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, dengan obyek penelitian adalah PT. Marinal Indoprima yang terletak di desa Kapedi Bluto Sumenep. Penggalian data menggunakan metode kuesioner, interview dan dokumentasi dimana metode analisis data menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) dan uji sobel sebagai uji mediasi untuk menentukan nilai variabel Karakter Individu (X), Motivasi (Z) dan Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Karakter Individu (X) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai 0.440. Akan tetapi Karakter Individu (X) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) melalui Motivasi (Z) dengan nilai signifikan Karakter Individu terhadap Motivasi 0.000 dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai 0.817. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi tidak memediasi Karakter Individu terhadap Kinerja Karyawan karena pengaruh Karakter Individu sangat besar terhadap Kinerja Karyawan PT. Marinal Indoprima secara langsung sekalipun tanpa diberikan Motivasi.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ABSTRACT

Elok Aulal Inayah 2018. Thesis. Title. "The Influence of Individual Character against Employee Performance with Motivation as Intervening Variable at PT. Marinal Indoprima of Sumenep ".

Advisor: Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag

Keywords: Individual Character, Motivation, Employee Performance, Mediation.

Human resource is the main elements in determining the success of an organization. To manage human resources must know first the character of each human resources to improve employee performance. The purposes of the research are to find the individual characters that affect directly or indirectly against the employee performance at PT. Marinal Indoprima of Sumenep.

The research used quantitative research to test the hypothesis at PT. Marinal Indoprima located in the village of Kapedi Bluto of Sumenep. Data were collected using questionnaires, interviews and documentation, the data analysis method used path analysis and sobel test as a mediation test to determine variable value of Individual Character (X), Motivation (Z) and Employee Performance (Y).

The research results showed that Individual Character (X) significantly influences against Employee Performance (Y) with a value of 0.440. However, Individual Character (X) had no influence against Performance (Y) through Motivation (Z) with significant value of Individual Character against Motivation of 0.000 and Motivation against Employee Performance with value of 0,817. Thus it can be concluded that Motivation does not mediate Individual Character against Employee Performance because the influence of Individual Character is very large against Employee Performance at PT. Marinal Indoprima directly without motivation

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

المستخلص

إيلوك أول العناية. ٢٠١٨. البحث الجامعي. العنوان. "تأثير الشخصية الفردية على أداء الموظف مع الدافع كما متغير التدخل في الشركة مارينال إندوبريما سومينيب."

المشرف: البروفيسور الدكتور محمد جعفر، الحج الماجستير

الكلمات الرئيسية: الشخصية الفردية، الدافع، أداء الموظف، الوساطة.

الموارد البشرية هي محرك الرئيسية في تحديد نجاح المنظمة. لإدارة الموارد البشرية بشكل جيد تجب أولا أن تعرف كل الموارد البشرية لتحسين أداء الموظف. والاهداف البحث هي معرفة الشخصيات الفردية التى تؤثر مباشرة أو غير مباشرة على أداء الموظف في الشركة مارينال إندوبريما سومينيب.

استخدم هذ البحث الكمي الذي يهدف إلى اختبار الفرضية مع موضوع البحث هو الشركة مارينال إندوبريما التى تقع في قرية كابيدي بلوتو سومينيب. جمع البيانات باستخدام الاستبانات والمقابلات والوثائق ، واستخدمت طريقة تحليل البيانات مع طريقة تحليل المسار واختبار سوبل كاختبار وساطة لتحديد القيمة المتغيرة الشخصية الفردية (X) والدافع (Z) وأداء الموظف (Y)

دلت النتائج البحث أن الشخصية الفردية (X) تؤثر كبيرا على أداء الموظف (Y) بقيمة ٠,٤٤٠. ومع ذلك، الشخصية الفردية (X) لا تؤثر على الأداء (Y) من خلال الدافع (Z) مع قيمة أهمية الشخصية الفردية على الدافع بقدر ٠,٠٠٠ و الدافع على الأداء الموظف مع قيمة ٠،٨١٧. وهكذا يمكن استنتاج أن الدافع لا توسط شخصية فردية على أداء الموظف بسبب تأثير الشخصية الفردية هي كبيرة جدا على أداء الموظف فى الشركة مارينال إندوبريما مباشرة ولو بدون الدافع

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan ekonomi yang semakin pesat mengharuskan perusahaan mampu mengembangkan segala potensi yang ada untuk terus berinovasi terutama dalam bidang sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan, baik dalam organisasi pemerintahan maupun swasta. Karena manusia sebagai perencana, pengubah, dan pengendali sumber daya yang lain dalam suatu organisasi.

Menurut Manullang (2004:19) menyatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumberdaya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan.

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi sehingga SDM harus dikelola secara optimal, *continue* dan diberi ekstra perhatian. Untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik, terlebih dahulu organisasi harus mengetahui bagaimana karakter masing-masing sumber daya manusia tersebut karena karakteristik setiap individu berbeda-beda dan dapat dilihat dari kemampuan, usaha dan kreatifitasnya. Seperti yang dikemukakan oleh Nimran (1996) dalam Sopiah (2008:13) bahwa karakteristik yang melekat pada individu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian,

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

persepsi dan sikap. Berbagai macam karakter tersebut tentunya memberikan dampak terhadap jalannya kegiatan organisasi maupun perusahaan. Karena bagaimanapun majunya teknologi yang dimiliki oleh perusahaan apabila tidak ditunjang oleh tenaga kerja yang cakap maka kemungkinan besar sasaran dari perusahaan tidak akan tercapai.

Selain itu motivasi juga merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung terlaksananya kegiatan organisasi untuk mendorong setiap individu (karyawan) dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Hasibuan (2005:146) berpendapat bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak, yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sehingga SDM yang mumpuni yang didukung dengan motivasi yang tinggi akan berdampak terhadap kinerja yang bagus.

Kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan itu sendiri, dimana dengan kinerja karyawan yang maksimal akan memberikan dampak terhadap perkembangan perusahaan. Menurut Hasibuan (2003:94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Dalam jurnal penelitian yang ditulis oleh Cote dkk (2013) tentang ”*Ethical Financial Reporting Choice: The Influence Of Individual Characteristics*” menunjukkan bahwa tujuan penelitian ini untuk mengeksplorasi pengaruh karakteristik individu yang diidentifikasi dalam penelitian sebelumnya yang

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

memiliki pilihan etis dalam tugas pelaporan keuangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa karakteristik individu mempengaruhi pendapatan etis mahasiswa akuntansi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurhastuti (2011) yang berjudul ”Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan” menunjukkan bahwa masing-masing variabel secara signifikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setiawan (2013) yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Awetama Bina Reksa” menunjukkan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karena tidak sesuai dengan hipotesis pada $\alpha < 5\%$ namun lingkungan kerjalah yang berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. Aweta Bina Raksa tersebut.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lubis (2012) yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Iklim Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan” menunjukkan bahwa karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Noersasongko (2014) yang berjudul “Analisis pengaruh Karakteristik Individu, Kewirausahaan, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kemampuan Usaha serta Keberhasilan Usaha pada Usaha Kecil Abtik di Jawa Tengah” menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja bisnis, karakteristik dan kewirausahaan memiliki pengaruh yang signifikan pada kemampuan bisnis, tetapi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja bisnis, kemampuan bisnis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja bisnis, kewirausahaan lebih berpengaruh pada kemampuan bisnis daripada diantara lainnya terhadap efek karakteristik.

Atas dasar review riset terdahulu di atas, masih terdapat kesenjangan hasil penelitian (*gap research)* yang berbeda mengenai karakteristik individu dan faktor yang meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan untuk menguji pengaruh karakter individu, kinerja karyawan, dan motivasi sebagai variabel *intervening.*

PT. Marinal Indoprima merupakan perusahaan yang bergerak dalam industri perikanan yaitu pengolahan bahan baku ikan teri nasi menjadi produk ikan teri nasi kering dan mengekspor hasil pengolahan ikan teri nasi kering. Dalam mengembangkan produksinya PT. Marinal Indoprima mendirikan beberapa unit-unit pengolahan.

PT. Marinal Indoprima mempunyai dua unit pengolahan yang prosesnya sampai siap ekspor, yaitu di Desa Kapedi sekaligus sebagai kantor cabang unit-unit PT. Marinal Indoprima yang lain dan Desa Jumiang yang dalam prosesnya sudah sampai pada proses *finishing*. Ikan teri dari setiap unit-unit PT. Marinal Indoprima setelah siap dan di *packing* di pusatnya yaitu PT. Marinal Indoprima Desa Kapedi kemudian dikirim ke Surabaya sebagai kantor pemasaran yang selanjutnya di ekspor ke Jepang.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Untuk meningkatkan mutu serta umur simpan produk PT. Marinal Indoprima menerapkan sanitasi yang baik untuk menghilangkan kontaminan sehingga konsumen terhindar dari penyakit atau kecelakaan karena keracunan makanan.

Dalam semua kegiatan produksi yang di lakukan di PT. Marinal Indoprima tentu tidak terlepas dari kinerja sumber daya manusianya sendiri dimana hal itu sangat dipengaruhi oleh faktor karakteristik setiap individu yang di dorong dengan motivasi kerja yang tinggi sehingga hal itu akan mencapai tujuan perusahaan dan mampu meningkatkan produktifitas perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana **"Pengaruh Karakter Individu Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel *Intervening* pada PT. Marinal Indoprima di Kabupaten Sumenep".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Apakah karakter individu berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Marinal Indorpima ?
b. Apakah karakter individu berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Marinal Indoprima ?
c. Apakah motivasi memediasi adanya pengaruh karakter individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Marinal Indoprima ?

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

1.3 Tujuan Penelitian

a. Untuk mengetahui apakah karakter individu berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Marinal Indorpima.
b. Untuk mengetahui apakah karakter individu berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Marinal Indoprima.
c. Untuk mengetahui seberapa besar motivasi memediasi pengaruh karakter individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Marinal Indoprima.

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis berharap dengan tujuan penelitian seperti yang dikemukakan diatas, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat seperti berikut:

a. Bagi Perusahaan

   Diharapkan dapat memberikan masukan dan gambaran bagi PT. Marinal Indoprima agar dapat memberikan perhatian lebih di bidang sumber daya manusia dari segi karakter individu sehingga termotivasi dalam peningkatan kinerja karyawan.

b. Bagi Penulis

   Diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh karakter individu dan motivasi terhadap kinerja karyawan sehingga dapat mempraktekkan teori yang selama ini penulis dapatkan di bangku kuliah.

c. Bagi Universitas

   Penelitian ini diharapkan dapat memperoleh hasil yang maksimal sehingga dapat digunakan sebagai referensi tentang perkembangan kurikulum yang ada, dan juga sebagai literatur dalam melakukan penelitian yang akan datang.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

d. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk menambah pengetahuan dan sekaligus sebagai bahan perbandingan untuk penelitian yang serupa, serta juga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk pihak yang ingin memiliki suatu bisnis atau usaha, khususnya dalam mengambil langkah-langkah peningkatan kinerja karyawan.

1.5 Batasan Penelitian

Adapun batasan masalah pada penelitian ini adalah: Variabel Karakter Individu (X) yang dibahas pada penelitian ini hanya ciri-ciri biografis saja yang meliputi: Umur, Jenis Kelamin, Status Perkawinan, Jumlah Tanggungan dan Masa Kerja.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Nurhastuti (2011) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja (X_1) dan karakteristik individu (X_2) mempengaruhi tingkat kinerja karyawan (Y). Jenis penelitian ini adalah studi kasus. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Bakpia Japon yang beralamat di Lopati, Trimurti, Srandakan, Bantul, Yogyakarta, dengan responden sebanyak 30 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, kuesioner, dan dokumentasi, sedangkan teknik yang digunakan dalam penentuan sampel adalah random sampling. Adapun variabel yang digunakan yaitu lingkungan kerja (X_1), karakteristik individu (X_2), dan kinerja karyawan (Y). Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, dan uji F. Hasil dari analisis data yang dilakukan bahwa secara parsial masing-masing variabel tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga secara simultan lingkungan kerja dan karakteristik individu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji regresi linear berganda (R^2) mendapatkan nilai $R^2 = 0.093$. nilai ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja dan karakteristik individu secara simultan dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap variasi pada variabel kinerja karyawan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

sebesar 9.3%. sedangkan sisanya yaitu sebesar 90.7% dijelaskan oleh variabel-variabel selain lingkungan kerja dan karakteristik individu.

Lubis (2012) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Iklim Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan. Objek penelitian ini adalah karyawan PTPN III dan PTPN IV di Sumatra Utara. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Adapun teknik sampling yang digunakan proporsional random sampling dengan sampel sebanyak 270 responden. Hasil temuan dari penelitian ini adalah: 1) kondisi dan pelaksanaan karakteristik individu karyawan, dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja dikategorikan baik. 2) terdapat pengaruh signifikan karakteristik individu terhadap kepuasan. 3) terdapat pengaruh signifikan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan. 4) terdapat pengaruh signifikan iklim organisasi terhadap kepuasan. 5) terdapat pengaruh signifikan secara bersamaan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan iklim organisasi terhadap kepuasan. 6) terdapat pengaruh signifikan kepuasan terhadap kinerja karyawan.

Setiawan (2012) dalam penelitian yang berjudul tentang Pengaruh Karakteristik Individu dan Faktor- Faktor Pekerjaan Terhadap Motivasi (Studi Pada karyawan CV. Bintang Timur Semarang). Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pada karyawan CV. Bintang Timur. Dalam penelitian ini, seluruh populasi dijadikan sampel atau disebut dengan sampling jenuh sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 karyawan. Dalam penelitian ini tidak

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

menggunakan teknik pengambilan sampel karena seluruh populasi dijadikan sampel. Jenis data dalam penelitian ini adalah data subyek, dalam hal ini data yang digunakan adalah dari hasil jawaban responden yang menjadi karyawan CV. Bintang Timur atas pertanyaan yang diajukan dalam wawancara, baik secara lisan maupun tertulis. Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada dasar uji parsial hipotesis dengan hasil uji t diperoleh X_1 = 3,837; X_2 = 15,712; X_3 = 7,447; X_4 = 2,944; X_5 dan X_6 = 5,436 = 4, 869 dan tabel t 2,012 yang berada di daerah tolak Ho, berarti ada pengaruh yang signifikan terhadap motivasi. Sedangkan pada nilai F hasil tes yang diperoleh, F = 522,971> F tabel 3,232 berada ditolak Ho, yang berarti ada pengaruh yang signifikan dari karakteristik individu dan faktor bekerja pada motivasi. Koefisien determinasi kedua independen variabel adalah 98.50%, itu berarti bahwa variasi kedua variabel dalam menjelaskan motivasi untuk sisa 98.50% (100%-98.50%) = 1.50% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Setiawan (2013) dalam penelitian yang berjudul tentang Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Awetama Bina Reksa bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kantor PT. Awetama Bina Reksa dengan menggunakan sampel 60 responden. Teknik analisis data dengan uji statistic deskriptif. Hasil uji t diperoleh t-hitung karakteristik individu (X_1) -1.358 dengan taraf signifikan 0.130, yang artinya karakteristik individu (X_1) tidak berpengaruh

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

secara signifikan terhadap kinerja karyawan, karena tidak sesuai dengan hipotesis pada $\alpha < 5\%$. Lingkungan kerja (X_2) 6.643 dengan taraf signifikan 0.000, berarti lingkungan kerja (X_2) secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena sesuai dengan hipotesis $\alpha < 5\%$. Uji F diperoleh sebesar 27.273 atau dengan probabilitas signifikan 0.000 yang lebih kecil daripada tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$ dan ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.471, hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh dua variabel independen sebesar 47.10% dan sisanya 52.90% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Uji asumsi klasik normalitas 100% data linier dan berdistribusi normal. Jadi dari data diatas diperoleh karakteritik individu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karena tidak sesuai dengan hipotesis pada $\alpha < 5\%$ namun lingkungan kerjalah yang berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. Aweta Bina Raksa tersebut.

Noersasongko (2014) dalam penelitian yang berjudul tentang Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Kewirausahaan, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kemampuan Usaha serta Keberhasilan Usaha pada Usaha Kecil Abtik di Jawa Tengah. Rancangan dari penelitian ini menggunakan kombinasi dari penelitian deskriptif dan penelitian eksplanatori. Sebuah penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik pengusaha, kewirausahaan, kepemimpinan, kemampuan bisnis, dan kinerja bisnis. Variabel adalah sebagai berikut: 1. karakteristik Pengusaha terdiri dari lima indikator, yaitu: pendidikan, gender, pelatihan, pengalaman, dan usia. 2. Kewirausahaan terdiri dari sembilan indikator, yaitu: visi, perencanaan, motivasi, inovasi, kesempatan, pengakuan diri,

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

risiko, etika, dan adaptasi. 3. Gaya kepemimpinan meliputi diktator, partisipasi, delegasi, dan pertimbangan. 4. kemampuan Bisnis mencakup indikator berikut kemampuan produksi, kemampuan pemasaran, dan kemampuan keuangan. 5. kinerja bisnis terdiri dari tiga indikator, yaitu: penjualan, pertumbuhan, invest growth, dan pertumbuhan personil dan belajar. Jenis penelitian yang digunakan untuk menjelaskan pengaruh karakteristik pengusaha, kewirausahaan, dan kepemimpinan terhadap kinerja bisnis melalui kemampuan bisnis. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* analisis. Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja bisnis baik efek langsung dan tidak langsung melalui kemampuan bisnis. 2. Karakteristik dan kewirausahaan memiliki pengaruh yang signifikan pada kemampuan bisnis, tetapi memiliki pengaruh yang tidak signifikan langsung pada kinerja bisnis. 3. Kemampuan bisnis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja bisnis. 4. Kewirausahaan memiliki lebih berpengaruh pada kemampuan bisnis daripada mereka di efek karakteristik.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul	Variabel/ Indikator	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Nurhastuti,(2011). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan.	Lingkungan kerja, karakteristik Individu dan kinerja karyawan	Kuantitaif	Hasil dari analisis data yang dilakukan bahwa secara parsial masing-masing variabel tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga secara simultan lingkungan kerja dan karakteristik individu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

No	Nama, Tahun, Judul	Variabel/ Indikator	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
2	Lubis, (2012). Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Iklim Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan.	Karakter individu, karakter pekerjaan, iklim organisasi, kepuasan dan kinerja karyawan	Kuantitatif	Hasil dari penelitian bahwa karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, iklim organisasi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan secara bersama- sama memiliki pengaruh yang signifikan.
3	Setiawan, (2012) Pengaruh Karakteristik Individu dan Faktor- Faktor Pekerjaan Terhadap Motivasi (Studi Pada karyawan CV. Bintang Timur Semarang).	Karakteristik individu, faktor- faktor pekerjaan dan motivasi	Kuantitaif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada dasar uji parsial hipotesis dengan hasil uji t diperoleh X1 = 3,837; X2 = 15,712; X3 = 7,447; X4 = 2,944; X5 dan X6 = 5,436 = 4, 869 dan tabel t 2,012 yang berada di daerah tolak Ho, berarti ada pengaruh yang signifikan terhadap motivasi. Sedangkan pada nilai F hasil tes yang diperoleh, F = 522,971> F tabel 3,232 berada di tolak Ho, yang berarti ada pengaruh yang signifikan dari karakteristik individu dan faktor bekerja pada motivasi. Koefisien determinasi kedua independen variabel adalah 98.50%, itu berarti bahwa variasi kedua variabel dalam menjelaskan motivasi untuk sisa 98.50% (100%-98.50%) = 1.50% dijelaskan oleh variabel lainnya
4	Setiawan, (2013). Pengaruh	Karakteristik individu, lingkungan	Kuantitaif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu tidak

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

No	Nama, Tahun, Judul	Variabel/ Indikator	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Awetama Bina Reksa	kerja, kinerja karyawan		berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karena tidak sesuai dengan hipotesis pada α < 5% namun lingkungan kerjalah yang berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. Aweta Bina Raksa tersebut.
5	Noersasongko, (2014). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Kewirausahaan, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kemampuan Usaha serta Keberhasilan Usaha pada Usaha Kecil Abtik di Jawa Tengah.	Karakteristik individu, kewirausahaan, gaya kepemimpinan dan kemampuan usaha serta keberhasilan usaha	Deskriptif dan eksplanatori	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa: 1. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja bisnis baik efek langsung dan tidak langsung melalui kemampuan bisnis. 2. Karakteristik dan kewirausahaan memiliki pengaruh yang signifikan pada kemampuan bisnis, tetapi memiliki pengaruh yang tidak signifikan langsung pada kinerja bisnis. 3. Kemampuan bisnis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja bisnis. 4. Kewirausahaan memiliki lebih berpengaruh pada kemampuan bisnis daripada mereka di efek karakteristik.

Sumber: Data diolah oleh peneliti

2.1.1 Persamaan dan Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhastuti.

Persamaan pada penelitian ini dengan penelitian Nurhastuti yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas karakteristik individu dan variabel terikatnya

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

kinerja karyawan. Namun penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang dilakukan Nurhastuti yaitu menggunakan teknik analisis data dengan teknik analisis regresi linier berganda sedangkan pada penelitian ini menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis).* Selain itu juga tempat penelitian Nurhastuti dilakukan di Yogyakarta namun pada penelitian ini dilakukan di Sumenep. Serta perbedaan yang mendasar antara keduanya adalah yaitu periode penelitian. Nurhastuti melakukan penelitian pada tahun 2011 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2017.

2.1.2 Persamaan dan Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Lubis.

Persamaan pada penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Lubis yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas Karakteristik Individu dan variabel terikatnya Kinerja Karyawan dan sama-sama menggunakan teknik sampling proporsional random sampling.

Sedangkan perbedaan antara keduanya terletak pada penambahan variabel terikat yaitu kepuasan yang dilakukan oleh Lubis. Selain itu pada penelitian yang dilakukan oleh Lubis menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Lubis melakukan penelitian dengan objek penelitian dan periode yang berbeda yaitu dengan objek penelitian karyawan PTPN III dan PTPN IV di Sumatra utara pada tahun 2012 sedangkan pada penelitian ini objek penelitiannya adalah karyawan di PT. Marinal Indoprima kabupaten sumenep pada tahun 2017.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2.1.3 Persamaan dan perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan.

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas karakteristik individu.

Perbedaan antara keduanya terletak pada variabel terikat yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Setiawan adalah motivasi sedangkan pada penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Selain itu pula terdapat perbedaan yang mendasar antara keduanya yaitu perbedaan objek penelitian dan periode penelitian. Setiawan melakukan penelitian pada tahun 2012 dengan objek penelitian karyawan CV. Bintang Timur sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2017 dengan objek penelitian karyawan PT. Marinal Indoprima.

2.1.4 Persamaan dan perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan.

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas karakter individu dan variabel terikat kinerja karyawan.

Perbedaan antara penelitian ini dan penelitian Setiawan adalah terletak pada metode analisis data dimana pada penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (*Path Analysis)* sedangkan penelitian Setiawan menggunakan uji statistic deskriptif. Selain itu juga terdapat perbedaan yang mendasar antara keduanya. Setiawan melakukan penelitian di PT. Aweta Bina Reksa pada tahun 2013 sedangkan penelitian ini di PT. Marinal Indoprima Kabupaten Sumenep pada tahun 2017.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2.1.5 Persamaan dan perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Noersasongko.

Persamaan penelitian ini dan penelitian Noersasongko adalah sama-sama menggunakan variabel bebas karakteristik individu dan di tambah dengan variabel bebas lainnya yaitu kewirausahaan dan gaya kepemimpinan.

Sedangkan perbedaan pada penelitian Noersasongko adalah variabel terikatnya tidak menggunakan variabel terikat kinerja karyawan seperti halnya pada penelitian ini. Dan pada penelitian Noersasongko menggunakan kombinasi dari penelitian deskriptif dan penelitian eksplanatori sedangkan pada penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Selain itu juga ada perbedaan yang mendasar antara penelitian ini dengan penelitian Noersasongko baik masa periode maupun objek penelitian. Pada penelitian ini objek penelitiannya adalah karyawan PT. Marinal Indoprima di Kabupaten Sumenep dan dilakukan pada tahun 2017 sedangkan pada penelitian ini objek penelitiannya adalah Usaha Keci Abtik di Jawa Tengah dan dilakukan pada tahun 2014.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Karakteristik Individu

2.2.1.1 Pengertian Karakter Individu

Dalam suatu organisasi pengetahuan tentang bagaimana memahami perilaku individu sangatlah penting baik antara rekan kerja, atasan maupun bawahan karena dengan demikian komunikasi akan berlangsung secara efektif dan efisien sehingga tujuan suatu organisasi akan tercapai.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Untuk memahami perilaku individu dengan baik, maka terlebih dahulu harus memahami karakter yang melekat pada individu tersebut karena setiap manusia mempunyai karakter yang berbeda.

Kata karakter berasal dari bahasa Latin "kharakter", "kharassein", "kharax", dalam bahasa Inggris: character dan dalam Indonesia 'karakter', sedangkan dalam Yunani 'character, dari charassein yang berarti membuat tajam, membuat dalam. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang dimaksud dengan karakteristik adalah ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup. Sedangkan individu adalah perorangan; orang atau seorang.

Sedangkan dalam kamus Poerwadarminta dalam Tafsir (2012:11), karakter diartikan sebagai tabiat, watak, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang membedakan seseorang dengan yang lain. Nama dari jumlah seluruh ciri pribadi yang meliputi hal-hal seperti perilaku, kebiasaan, kesukaan, ketidaksukaan, kemampuan, kecenderungan, potensi, nilai-nilai, dan pola-pola pemikiran.

Hornby & Parnwell (1972:49) dalam Tafsir (2012:11) karakter adalah kualitas mental atau moral, kekuatan moral, nama atau reputasi.

Sedangkan menurut Robbins karakteristik individu adalah cara memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang diliatnya.

Megawangi (2007:6) berpendapat bahwa karakter adalah ibarat "otot", dimana "otot-otot" karakter akan menjadi lembek apabila tidak dilatih, dan akan kuat dan kokoh kalau sering dipakai.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Selain itu McCarroll dalam Megawangi (2007:5) mengemukakan bahwa karakter adalah kualitas otot yang terbentuk melalui latihan setiap hari dan setiap jam dari seorang pejuang spiritual.

2.2.1.2 Faktor-Faktor Karakter Individu

Menurut Robbins faktor-faktor yang berpengaruh terhadap karakteristik individu dari segi biografisnya adalah:

a. Usia

Hubungan antara usia dan kinerja pekerjaan menjadi masalah yang sangat penting karena: (1) kinerja pekerjaan menurun seiring bertambahnya usia, (2) kenyataan angkatan kerja menua, (3) perundang-undangan AS yang dengan segala alasan, melarang perintah pensiun.

b. Gender

Bukti menunjukkan bahwa hanya terdapat sedikit, jika ada, perbedaan antara pria dan wanita yang mempengaruhi kinerja. Berbagai penelitian psikologis menunjukkan bahwa para wanita lebih bersedia menyesuaikan diri terhdap otoritas dan pria lebih agresif serta lebih mungkin memiliki pengharapan sukses dibandingkan para wanita, tetapi perbedaan- perbedaan tersebut kecil.

c. Ras

Ras adalah sebuah isu yang kontroversial. Karena isu ini dapat dengan mudah menimbulkan perdebatan sehingga membuat individu menghindari topik ini. Jadi ras adalah warisan biologis yang digunakan individu untuk mengidentifikasi diri mereka sendiri.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

d. Masa Jabatan

Masa jabatan dinyatakan sebagai pengalaman kerja menjadi sebuah dasar perkiraan terhadap produktivitas karyawan. Masa jabatan juga adalah sebuah variabel yang kuat dalam menjelaskan perputaran karyawan karena semakin lama seseorang berada dalam satu pekerjaan, lebih kecil kemungkinannya untuk mengundurkan diri. Bukti juga menunjukkan bahwa masa jabatan dan kepuasan kerja memiliki korelasi yang positif. Bahkan ketika usia dan masa jabatan diperlakukan secara terpisah, masa jabatan tampaknya menjadi dasar perkiraan yang lebih konsisten dan stabil terhadap kepuasan kerja dibandingkan usia kronologis.

Sedangkan menurut Nimran (1996) dalam Sopiah (2008:13) karakteristik yang dimaksud adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap.

a. Ciri- ciri Biografis

Ciri-ciri yang melekat pada individu antara lain:

1) Umur

Dalam banyak kasus, secara empiris terbukti bahwa umur menentukan perilaku seorang individu. Umur juga menentukan kemampuan seorang untuk bekerja, termasuk bagaimana dia merespon stimulus yang dilancarkan individu atau pihak lain.

2) Jenis Kelamin

Pada hakikatnya Tuhan menciptakan laki-laki dan perempuan berbeda. Tuhan juga memberikan peran, tugas, dan tanggung jwab yang berbeda antara laki-laki dan perempuan juga berbeda. Karena kodratnya, karyawan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

wanita lebih sering tidak masuk kerja dibanding laki-laki. Misalnya karena hamil, melahirkan, dan lain-lain. Walaupun demikian karyawan wanita memiliki sejumlah kelebihan dibanding karyawan laki-laki. Karyawan wanita cenderung lebih rajin, disiplin, teliti dan sabar.

3) Status Perkawinan

Karyawan yang sudah menikah dengan karyawan yang belum atau tidak menikah akan berbeda dalam memaknai suatu pekerjaan. Begitu juga dengan tingkat kepuasan kerja. Karyawan yang sudah menikah menilai pekerjaan sangat penting karena dia sudah memiliki sejumlah tanggung jawab sebagai kepala keluarga.

4) Jumlah Tanggungan

Beberapa hasil penelitian menyimpulkan bahwa semakin banyak jumlah tanggungan dalam keluarga seorang karyawan, maka tingkat absensi akan semakin tinggi. Ada sejumlah alasan untuk tidak hadir tempat kerja bagi karyawan yang sudah berkeluarga dan memiliki cukup banyak tanggungan. Jumlah tanggungan juga ikut menentukan tingkat produktivitas kerja seorang karyawan.

5) Masa Kerja

Belum ada bukti yang menunjukkan bahwa semakin lama seseorang bekerja maka tingkat produktivitasnya akan meningkat. Namun demikian banyak penelitian yang menyimpulkan bahwa semakin lama seorang karyawan bekerja, semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

b. Kepribadian

Robbin (1986) mengemukakan, *"Personality is the dynamic organization within the individual of those psychophysical systems that determine his unique adjustment to his environment".* Nimran (1996) memaknainya, "Kepribadian sebagai pengorganisasian yang dinamis dari sistem psikofisik dalam diri individu yang menentukan penyesuaian diri dengan lingkungannya". Robbin (1993) mengartikan kepribadian sebagai cara dengan mana seseorang berinteraksi dengan orang lain.

Kepribadian juga di tentukan oleh beberapa faktor-faktor penting antara lain faktor keturunan, lingkungan dan faktor situasional. Adapun karakteristik kepribadian yang populer diantaranya adalah agresif, malu, pasrah, malas, ambisius, setia dan jujur.

c. Atribut Kepribadian

Ada sejumlah atribut kepribadian yang perlu dicermati, diantaranya:

1) Daerah pengendalian (*locus of control)*

Daerah pengendalian berkenaan dengan sejauh mana seseorang merasa yakin bahwa tindakannya akan mempengaruhi imbalan yang akan diterimanya. Ada dua daerah pengendalian kepribadian, yaitu internal dan eksternal. Kepribadian yang bersifat internal adalah kepribadian dimana seseorang percaya bahwa dialah yang mengendalikan apa yang terjadi pada dirinya. Sedangkan sifat kepribadian pengendalian eksternal adalah keyakinan seseorang bahwa apa yang terjadi pada dirinya ditentukan oleh lingkungan (diluar dirinya), seperti nasib dan keberuntungan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2) Paham otoritarian

Paham ini berkeyakinan bahwa ada perbedaan status dan kekuasaan pada orang-orang yang ada dalam organisasi. Sifat kepribadian otoritarian yang tinggi memiliki intelektual yang kaku., membedakan orang atau kedudukan dalam organisasi, mengekploitasi orang yang memiliki status di bawahnya, suka curiga dan menolak perubahan.

3) Orientasi Prestasi

Orientasi juga merupakan karakteristik kepribadian yang dapat digunakan untuk meramal perilaku orang. Mc Clelland, tentang kebutuhan untuk berprestasi, menyebutkan bahwa ada tiga karakteristik sifat kepribadian seseorang memiliki kebutuhan untuk berprestasi tinggi, yaitu : (1) Mereka secara pribadi ingin bertanggung jawab atas keberhasilan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan padanya. (2) mereka lebih senang dengan suatu tingkatan risiko. Risiko merupakan tantangan yang mengasyikkan. Jika berhasil melewatinya maka ia akan merasa puas.

d. Introversi dan Ekstroversi

Introversi adalah sifat kepribadian seseorang yang cenderung menghabiskan waktu dengan dunianya sendiri dan menghasilkan kepuasan atas pikiran dan perasaannya. Ekstroversi merupakan sifat kepribadian yang cenderung mengarahkan perhatian kepada orang lain, kejadian di lingkungan dari menghasilkan kepuasan dari stimulus lingkungan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

e. Persepsi

Robbins (1986) menyebutkan, "*A process by which individuals organize and interpretation their sensory impressions in order to give meaning to their environment* ". Nimran (1996) mengartikannya sebagai suatu proses dengan mana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesannya untuk memberi arti tertentu pada lingkungannya.

Gitosudarmo, I. (1997) dalam Sopiah (2008:18) menyebutkan bahwa persepsi sebagai suatu proses memperhatikan dan menyeleksi, mengorganisasikan dan menafsirkan stimulus lingkungan.

2.2.1.3 Karakter Individu dalam Islam

Manusia adalah makhluk yang sempurna, dengan kesempurnaan itulah manusia mempunyai bekal dalam menunjukkan eksistensinya di dunia. Dalam Al-Qur'an Allah seringkali menyebut manusia dengan berbagai kata dan istilah yang menjadi karakteristik manusia yang sesungguhnya. Allah SWT sering menyebut kita (manusia) dengan tiga kata dalam Al-Qur'an. Pertama yaitu Al-Basyar (Makhluk biologis), kedua Al-Insan (Makhluk Spiritual) dan yang ketiga An-Nas (Makhluk Sosial). Namun dalam kehidupan saat ini manusia dihadapkan pada suatu kondisi krisis moral yang ditandai oleh dua gejala yaitu tirani dan ketarasingan. Tirani merupakan gejala dari rusaknya perilaku sosial, sedangkan keterasingan menandai rusaknya hubungan sosial.

Krisis moral menimbulkan banyak ketidakseimbangan dalam masyarakat. Penyebab terjadinya krisis moral menurut Matta (2002) adalah 1). Adanya penyimpangan pemikiran dalam sejarah pemikiran manusia yang menyebabkan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

paradoks antar nilai, misalnya etika dan estetika. 2). Hilangnya model kepribadian yang integral, yang memadukan kesalihan dengan kesuksesan, kebaikan dengan kekuatan dan seterusnya. 3). Munculnya antagonisme dalam pendidikan moral. 4). Lemahnya peranan lembaga sosial yang menjadi basis pendidikan moral. Sehingga satu-satunya solusi yang sangat tepat untuk menyelesaikan masalah ini kembali menempuh jalan Allah, kembali kepada jalan Islam. Sebagaimana Firman Allah dalam surah Al-Baqarah ayat 38:

فَمَنْ تَبِعَ هُدَايَ فَلَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ

Artinya: *"Maka barang siapa mengikuti petunjuk-Ku, niscaya tidak ada kekhawatiran atas mereka, dan tidak pula mereka bersedih hati" (QS. Al-Baqarah:38).*

Pentingnya akhlak dalam semua sisi kehidupan memberikan dampak terhadap pembentukan perilaku setiap manusia. Menurut Matta (2002:14) Akhlak adalah nilai pemikiran yang menjadi sikap mental yang mengakar dalam jiwa, lalu tampak dalam bentuk tindakan dan perilaku yang bersifat tetap, natural, dan refleks. Jadi jika nilai islam mencakup semua sektor kehidupan manusia, maka perintah beramal shalih pun mencakup semua sektor kehidupan manusia.

Dalam konsep islam karakater tidak sekali terbentuk, lalu tertutup, tetapi terbuka bagi semua bentuk perbaikan, pengembangan, dan penyempurnaan sebab sumber karakter perolehan ada dan bersifat tetap. Karenanya orang yang membawa sifat kasar bisa memperoleh sifat lembut, setelah melalui mekanisme latihan. Namun, sumber karakter itu hanya bisa bekerja efektif jika kesiapan dasar seseorang berpadu dengan kemauan kuat untuk berubah dan berkembang dan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

latihan yang sistematis. Dan cara paling efektif untuk memperbaiki karakter dan mengembangkannya adalah dengan memperbaiki cara berpikir (Matta, 2002:71).

Menurut Megawangi (2007:8) membentuk karakter harus dilakukan secara integral yang melibatkan aspek *knowing* (mempengaruhi), *acting* (melatih dan membiasakan diri), serta *feeling* (perasaan), sehingga akan menghasilkan manusia-manusia pecinta kebajikan. Para pecinta kebajikan adalah mereka yang selalu melakukan amal shaleh (amal kebaikan, tertib hukum), dan mereka akan hidup berjaya dibumi ini. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surah Al-Anbiyaa ayat 105:

وَلَقَدْ كَتَبْنَا فِي الزَّبُورِ مِنْ بَعْدِ الذِّكْرِ أَنَّ الْأَرْضَ يَرِثُهَا عِبَادِيَ الصَّالِحُونَ

Artinya: "*Dan sungguh telah Kami tulis di dalam kitab Zabur sesudah (Kami tulis dalam) Lauhul Mahfudz, bahwasanya bumi ini diwariskan kepada hamba-hamba-Ku yang shaleh"* (QS. Al-Anbiyaa: 105).

Dari ayat di atas dijelaskan bahwasanya Allah SWT telah mewariskan bumi dan surga bagi siapa saja diantara hamba-hambanya yang shaleh. Artinya jika karakter yang melekat pada setiap individu didasarkan dengan akhlak yang baik maka akan memberikan dampak yang baik pula pada kehidupan sosialnya terutama dalam suatu organisasi atau perusahaan.

2.2.2 Motivasi

2.2.2.1 Pengertian Motivasi

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan Sumber daya Manusianya sendiri yaitu dengan memberikan dorongan (motivasi) terhadap karyawannya sehingga tujuan dari suatu organisasi dapat tercapai. Motivasi berasal dari kata latin "MOVERE" yang berarti "DORONGAN atau

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAYA PENGGERAK". Motivasi diberikan kepada manusia khususnya kepada para bawahan atau pengikut.

Menurut Komang Ardana (2011) motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer.

Sedangkan menurut Hasibuan (2005:95) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Cascio dalam Hasibuan (2005:95) menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (misalnya: rasa lapar, haus dan bermasyarakat).

Begitu pula menurut Moskowito dalam Hasibuan (2005:96) motivasi secara umum didefinisikan sebagai inisiatif dan pengarahan tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.

Dalam American Encyclopedia dalam Hasibuan (2005:96) dijelaskan bahwa motivasi adalah kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkit topangan dan mengarahkan tindak-tanduknya. Motivasi meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku manusia.

Koontz dalam Hasibuan (2005:95) motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan suatu tujuan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Jadi jika disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan terhadap seseorang dengan suatu usaha tertentu sehingga seseorang tersebut dapat melaksanakan apa yang diperintahkan kepadanya.

2.2.2.2 Teori- Teori Motivasi

Seorang pemimpin dalam organisasi atau perusahaan tentunya mempunyai keinginan dimana semua anggota organisasi yang dipimpinnya memiliki gairah atau kemauan kerja dan produktivitas yang tinggi. Maka untuk mencapai keadaan tersebut berbagai usaha yang dilakukan pemimpin organisasi. Beberapa teori motivasi yang telah dicetuskan beberapa tokoh berikut adalah untuk dijadikan acuan dasar dalam memotivasi anggota organisasi yang dipimpin.

a. Teori Maslow

Abraham Maslow terkenal dengan teori Jenjang Kebutuhan mengungkapkan bahwa kebutuhan manusia dapat dikategorikan dalam lima jenjang dari yang paling rendah hingga jenjang yang paling tinggi. Adapun jenjang kebutuhan menurut Maslow adalah sebagai berikut:

1) Aktualisasi diri

Aktualisasi diri merupakan kebutuhan manusia yang paling tinggi dalam hierarki, tetapi juga paling kurang dipahami orang. Pada hakekatnya kebutuhan ini mendorong orang untuk mampu melakukan apa yang dia mampu lakukan dalam perwujudan diri yang terbaik. Pengalaman masa lalu, baik berupa keberhasilan maupun kegagalan, sangat besar pengaruhnya terhadap aktualisasi diri. Kompetensi dan prestasi merupakan dua hal yang berkaitan erat dengan kebutuhan ini.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2) Penghargaan

Melalui berbagai macam upaya, orang ingin dirinya dipandang penting. Hal ini merupakan salah satu contoh dari kebutuhan penghargaan ini. Banyak orang memenuhinya dengan melalui macam-macam simbol status kebendaan yang secara mencolok segera dapat diketahui orang; yang lain merupakan prestasi pribadi. Namun demikian kebutuhan akan prestise ini pada dasarnya memiliki batasan tertentu. Apabila seseorang merasa telah sampai pada tingkat yang dianggapnya "puncak" maka persoalannya bukan lagi peningkatan melainkan bagaimana mempertahankannya.

3) Sosial

Manusia adalah makhluk sosial sehingga suka bahkan butuh berhubungan dengan orang lain dan menjadi bagian dari yang lain. Motivasi untuk berafiliasi seperti itu tidak selalu demi persahabatan namun dapat juga untuk mengkonfirmasikan keyakinannya. Timbulnya kelompok informal dalam suatu organisasi merupakan gejala umum yang terjadi. Keserasian serta keterpaduan antara tujuan kelompok informal dengan organisasi dapat menjadi suatu aset besar demi peningkatan produktivitas.

4) Keamanan

Bentuk dari kebutuhan rasa aman yang paling mudah disimak adalah keinginan manusia untuk terbebas dari bahaya yang mengancam kehidupannya. Banyak hal yang dapat mengancam atau setidak-tidaknya mengusik ketentraman seseorang. Penanganan terhadap kebutuhan rasa

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

aman ini, dapat dilakukan dengan cara positif yaitu melalui berbagai macam sanksi seperti teguran, pemindahan bahkan pemecahan.

5) Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan yang paling mendasar berkaitan langsung dengan keberadaan atau kelangsungan hidup manusia. Perwujudan kebutuhan fisiologis ini biasanya dilakukan dengan mempergunakan uang sebagai sarana. Walaupun demikian peranan uang adalah lebih besar daripada sekedar sebagai sarana pemuas kebutuhan fisiologis.

b. Teori ERG

Clayton Aldefer mereformulasikan teori jenjang kebutuhan Maslow dengan melakukan modifikasi dan pengurangan dari lima tingkatan menjadi tiga tingkatan, yaitu sebagai berikut:

1) Eksistensi (*existence*)

Jika dihadapkan dengan teori Maslow maka kebutuhan eksistensi ini mencakup kebutuhan fisiologif dan keamanan.

2) Hubungan (*relatedness*)

Dalam teori maslow kebutuhan hubungan ini sama dengan kebutuhan sosial.

3) Pertumbuhan (*growth*)

Dalam kebutuhan pertumbuhan ini mencakup kebutuhan penghargaan serta aktualisasi diri.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

c. Teori Kebutuhan Mc Cleland

1) Teori ini disebut juga Teori Prestasi (*Achievement Theory*)

2) Apabila teori Maslow menekankan pada teori jenjang kebutuhan yang sudah ada dalam diri seseorang sejak lahir maka David Mc Cleland dalam teorinya menekankan bahwa kebutuhan seseorang itu terbentuk melalui proses belajar dan diperoleh dalam interaksinya dengan lingkungan. Walaupun diantara kedua macam kebutuhan tersebut terdapat hubungan yang tepat, namun Mc Cleland percaya bahwa lingkungan berperan sekali terhadap kekuatan setiap macam kebutuhan; lebih lanjut ia mengungkapkan bahwa aktivasi belajar dan latihan di masa dini yang lalu memberi dampak serta memodifikasi kebutuhan yang ada dalam diri seseorang.

3) Pendekatan Mc Cleland terhadap motivasi ini menekankan pentingnya tiga macam kebutuhan yaitu:

a) *Need for Achievement* (nACh)

Kebutuhan akan prestasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien, memecahkan masalah, atau menguasai tugas yang sulit.

b) *Need for Power* (nPow)

Kebutuhan akan kekuasaan yaitu keinginan untuk mengawasi atau mengendalikan orang lain, mempengaruhi perilaku mereka, atau bertanggung jawab atas orang lain.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

c) *Need for Affiliation* (nAff)

Kebutuhan akan kekuasaan yaitu keinginan untuk membangun dan memelihara hubungan yang bersahabat dan hangat dengan orang lain.

d) Menurut Mc Cleland, orang mengembangkan ketiga macam kebutuhan tersebut dari waktu ke waktu sebagai hasil dari pengalaman hidup pribadinya masing-masing. Seorang pemimpin perlu belajar untuk mengenali kekuatan dari tiap macam kebutuhan tersebut yang ada dalam dirinya sendiri maupun dalam diri orang yang dipimpinnya. Preferensi kerja yang ada dalam diri seseorang di tentukan oleh macam kebutuhan yang dominan.

2.2.2.3 Motivasi dalam Islam

Dalam pandangan islam, kebutuhan manusia bukan hanya lima faktor sebagaimana teori Maslow, tetapi ada kebutuhan spiritual yang tidak dapat ditinggalkan, yaitu kebutuhan untuk ibadah ritual dan ibadah sosial. Seseorang bekerja karena termotivasi agar dapat beribadah ritual secara sempurna bahkan melaksanakan rukun islam yang kelima, yaitu haji.

Selain motivasi pencapaian kesempurnaan ibadah ritual, seseorang bekerja karena termotivasi agar dapat melaksanakan ibadah sosial, yaitu zakat, infak, sedekah, hibah, dan juga wakaf. Yang semula seseorang menjadi اليد السفلى yakni tangan dibawah termotivasi untuk lebih produktif agar dapat menjadi اليد العليا yakni tangan di atas, yang semula menjadi *mustahiq* termotivasi agar menjadi *muzakki*.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Seseorang yang bekerja hanya mencukupi untuk dirinya sendiri, ia akan termotivasi agar dapat mencukupi untuk istri, anak dan keluarga, serta dapat mengangkat karyawan dan menggajinya. Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam Nur Diana (2008:200) menyebutkan pada hadist yang diriwayatkan oleh Bukhori dalam bahwa nabi Muhammad SAW bersabda:

حَدَّ ثَنَا مُسلِمٌ حَدَّ ثَنَا شُعبَةٌ عَن عَدِ يٍّ عَن عَبدِ اللَّهِ بنِ يَزِ يدَ سَمِعَ أَ بَا مَسعُو دٍ الْبَدْ رِيَّ عَن النَّبِيِّ صَلَّي اللَّهُ عَلَيهِ وَ سَلَّمَ قَا لَ نَفَقَةُ الرَّ جُلِ عَلَى أَ هلِهِ صَدَ قَةٌ

Nabi Saw bersabda : ”*Nafkahnya seseorang pada keluarganya adalah sedekah”*

Hal ini juga diperkuat dengan firman Allah SWT dalam Al-qur’an surat Al- Ra’du ayat 11:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya: *“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”.*

Sesungguhnya dalam Islam kelahiran manusia diibaratkan kertas putih yang bersih, dia sendiri yang akan mewarnai kehidupannya jadi oleh karena itu seorang muslim harus berusaha dan bekerja keras dengan motivasi yang tinggi dan Allah SWT yang menentukan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2.2.3 Kinerja

2.2.3.1 Pengertian Kinerja

Dalam mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi tentu harus ada usaha-usaha yang dilakukan oleh sumberdaya yang berkualitas seperti pengembangan, perbaikan sistem kerja sebagai penilaian terhadap prestasi kerja karyawan. Kinerja organisasi atau lembaga sangat dipengaruhi oleh kinerja individu, oleh sebab itu apabila kinerja organisasi ingin diperbaiki tentunya kinerja individu perlu diperhatikan (Prawirosentono, 1993:3).

Kinerja individu diartikan sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu (Poltak S, 2012:5). Selain itu juga Stephen Robbin mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama (Robbins, 1996: 439) dalam Sinambela (2012:5).

Stolovitch dan Keeps (1992) dalam (Poltak S, 2012:5), mengatakan bahwa kinerja sebenarnya adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian suatu pelaksanaan pekerjaan yang diminta. Sehingga kinerja merupakan sebuah alat ukur untuk dapat melihat seberapa besar kontribusinya bagi perusahaan. Menurut Prawirosentono (1992:2) dalam Sinambela (2012:5) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Begitu pula menurut Rivai, Basri (2005:14) dalam Sinambela (2012:5) bahwa kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Sedangkan menurut Hasibuan (1990) dalam Supriyanto dan Maharani (2013:177) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu.

Hal senada juga dikemukakan oleh Withmore (1997:107) dalam Sinambela (2012:6) bahwa kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggungjawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Untuk meningkatkan kinerja yang optimum perlu ditetapkan standar yang jelas, yang dapat menjadi acuan bagi seluruh karyawan. Kinerja akan tercipta jika karyawan atau pegawai dapat melaksanakan tanggungjawabnya dengan baik.

Jika disimak secara etimologinya, kinerja berasal dari kata performance. Performance berasal dari kata "to perform" yang mempunyai beberapa masukan (entries): (1) memasukkan, menjalankan, melaksanakan; (2) memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar; (3) menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan; (4) menggambarkannya dengan suara atau alat musik; (5) melaksanakan atau menyempurnakan tanggungjawab; (6) melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan; (7) memainkan musik; (8) melakukan sesuatu

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (Haynes, 1986: 62-63) dalam Sinambela (2012:5).

Menurut Ruki (2001) dalam Sinambela (2012:5), mengatakan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai Performance Management, yaitu sebuah program manajemen kinerja, yang dapat diidentifikasikan sebagai berikut:

(1) Berkaitan dengan usaha, yaitu kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk merencanakan, mengarahkan, dan mengendalikan prestasi karyawan.
(2) Kegiatan yang dimulai dari menetapkan tujuan, pembuatan rencana, pengorganisasian, menggerakkan dan mengarahkan serta melakukan evaluasi.
(3) Program ini dimulai dari menetapkan tujuan dan sasaran dalam bentuk apa dan bagaimana yang ingin dicapai, hal ini dikarenakan yang menjadi objek adalah kinerja manusia, maka yang diukur adalah dalam bentuk produktivitasnya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya sebagai karyawan atau pegawai dalam organisasi dan biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Meningkat atau tidaknya kinerja tergantung kepada kemampuan kerja yang diwujudkan apakah sesuai atau tidak dengan tugas yang diberikan dan waktu yang telah ditetapkan.

2.2.3.2 Pengukuran Kinerja

Dalam organisasi pengukuran kinerja digunakan untuk mengetahui apakah pelaksanaan kinerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan atau apakah hasil

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Pengukuran kinerja hanya dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur. Menurut Dharma (1991) dalam Supriyanto dan Maharani (2013:177) memberikan tolak ukur terhadap kinerja, yaitu:

a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan.
b. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan.
c. Ketepatan waktu, yaitu kesesuaian dengan waktu yang telah ditetapkan.

Untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan diperlukan penilaian kinerja (*performance appraisal*). Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi mendasar personalia; yang kadang-kadang disebut juga dengan telaah kinerja, penilaian karyawan, evaluasi kinerja, evaluasi karyawan, atau penentuan peringkat personalia. Semua istilah tersebut berkenaan dengan proses yang sama (Supriyanto dan Maharani, 2013).

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) secara keseluruhan merupakan proses yang berbeda dari evaluasi pekerjaan (*job evaluation*). Penilaian kinerja berkaitan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan. Evaluasi pekerjaan menentukan seberapa tinggi sebuah pekerjaan berharga bagi organisasi dan dengan demikian, pada rentang gaji harus diberikan kepada pekerjaan tersebut (Simamora, 1997).

Menurut T.V. Rao (1996:56) dalam Sinambela, tujuan penilaian kinerja individu adalah :

a. Menyediakan kesempatan bagi pegawai untuk mengiktisarkan:
    1) Berbagai tindakan yang telah diambilnya dalam kaitan dengan aneka fungsi yang bertalian dengan perannya;

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2) Keberhasilan dan kegagalannya sehubungan dengan fungsi-fungsi itu;

3) Kemampuan-kemampuan yang ia perlihatkan dan kemampuan-kemampuan yang ia rasakan kurang dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan itu dan berbagai dimensi managerial serta perilaku yang telah diperlihatkan olehnya selama setahun.

b. Mengenali akan kebutuhan perkembangannya sendiri dengan membuat rencana bagi perkembangannya di dalam organisasi dengan cara mengidentifikasi dukungan yang ia perlukan dari atasan yang harus dilaporinya dan orang-orang lain didalam organisasi.

c. Menyampaikan kepada atasan yang harus dilaporinya, sumbangannya, apa yang sudah dicapai dan refleksinya supaya ia mampu meninjau prestasinya sendiri dalam perspektif yang benar dan dalam penilaian yang lebih obyektif. Hal ini merupakan sebuah persiapan yang perlu bagi diskusi-diskusi peninjauan prestasi kerja dan rencana-rencana perbaikan prestasi kerja.

d. Memprakarsai suatu proses peninjauan dan pemikiran tahunan yang meliputi seluruh organisasi untuk memperkuat perkembangan atas inisiatif sendiri guna mencapai keefektifan managerial.

Sedangkan menurut Bernadin dan Russel dalam Supriyanto dan Maharani (2013:178) ada enam kriteria utama yang digunakan sebagai dasar penilaian kinerja yaitu:

a. Kualitas: seberapa jauh/baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

suatu aktivitas. Kuantitas: jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai dollar/rupiah, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.

b. Ketepatan waktu: seberapa jauh/baik seluruh aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi, pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimum waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan yang lain.
c. Efektifitas biaya: seberapa jauh/baik sumber daya organisasi (misalnya manusia, moneter, teknologi, bahan) dimaksimumkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit, atau contoh penggunaan sumber daya.
d. Kebutuhan untuk supervisi: seberapa jauh/baik seorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.
e. Dampak nterpersonal: seberapa jauh/baik karyawan meningkatkan harga diri, itikad baik (goodwill), dan kerja sama antar sesama karyawan dan bawahan.

Selanjutnya menurut Mathis dan Jackson (2004) dalam Supriyanto dan Maharani (2013:179), mengatakan bahwa terdapat 5 (lima) elemen yang menjadi ukuran kinerja karyawan, yaitu:

a. Kuantitas dari hasil
b. Kualitas dari hasil
c. Ketepatan waktu dari hasil
d. Kehadiran
e. Kemampuan bekerja sama

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2.2.3.3 Faktor- Faktor Kinerja

Kinerja tidak terjadi dengan sendirinya. Dengan kata lain terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Prawirosentono (1999), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Efektivitas dan efisiensi.

   Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh Efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

b. Otoritas dan tanggung jawab

   Wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

c. Disiplin

   Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan

d. Inisiatif

   Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

2.2.3.4 Kinerja dalam Islam

Islam merupakan agama yang mengurusi semua aspek kehidupan manusia baik masalah-masalah yang bersifat vertikal maupun horizontal. Dalam menciptakan kehidupan yang positif dan produktif terdapat tiga unsur yaitu: Pertama, mendayagunakan potensi yang telah dianugrahkan Allah untuk bekerja, melaksanakan gagasan, dan memproduksi. Kedua, bertawakkal kepada Allah, berlindung dan meminta pertolongan kepada-Nya pada waktu melakukan pekerjaan. Ketiga, percaya kepada Allah bahwa dia mampu menolak bahaya, kesombongan dan kediktatoran yang memasuki lapanagan pekerjaan. Sebagaimana dalam Al-Qur'an Surat Yasin ayat 33-35 menyatakan:

وَآيَةٌ لَهُمُ الأَرْضُ الْمَيْتَةُ أَحْيَيْنَاهَا وَأَخْرَجْنَا مِنْهَا حَبًّا فَمِنْهُ يَأْكُلُونَ (٣٣) وَجَعَلْنَا فِيهَا جَنَّاتٍ مِنْ نَخِيلٍ وَأَعْنَابٍ وَفَجَّرْنَا فِيهَا مِنَ الْعُيُونِ (٣٤) لِيَأْكُلُوا مِنْ ثَمَرِهِ وَمَا عَمِلَتْهُ أَيْدِيهِمْ أَفَلا يَشْكُرُونَ (٣٥)

Artinya: *"Dan suatu tanda (kekuasaan Allah yang besar) bagi mereka adalah bumi yang mati. Kami hidupkan bumi itu dan Kami keluarkan dari padanya biji-bijian, Maka daripadanya mereka makan (33). Dan Kami jadikan padanya kebun-kebun kurma dan anggur dan Kami pancarkan padanya beberapa mata air (34). Supaya mereka dapat makan dari buahnya, dan dari apa yang diusahakan oleh tangan mereka. Maka mengapakah mereka tidak bersyukur? (35)".*

Rangkaian ayat diatas menuntut manusia untuk selalu bersyukur kepada Allah SWT dengan cara beriman kepada-Nya atas nikmat tersebut yaitu Allah telah memberi kesempatan pada manusia untuk lebih produktif dan berkinerja baik dan sukses dalam hidupnya, dan kesempatan yang diberikan Allah ini tergantung pada pekerjaan yang dilakukan oleh manusia sendiri, disamping

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

menyadarkan diri kepada kehendak-Nya. Kemudian kehendak Allah menyediakan lingkungan agar manusia dapat hidup di dalamnya.

Sedangkan makna kata "dan dari apa yang diusahakan oleh tangan mereka..." merupakan pilar utama kinerja, yaitu seseorang harus mampu meningkatkan dan mengelola apa yang telah ada sehingga akan memberi perubahan terhadap organisasi maupun perusahaan di masa yang akan datang.

Bekerja adalah cara langsung seseorang dalam memenuhi tuntutan yang bersifat pembawaan dalam mencapai kelayakan hidup. Apabila seseorang memposisikan pekerjaannya dalam dua konteks yaitu dunia dan akhirat, maka hasil dari pekerjaan tersebut adalah rezeki dan berkah yang dilakukan dengan penuh tanggung jawab sesuai ajaran Rasulullah SAW. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an Surat Al-Ahqaf ayat 19:

وَلِكُلٍّ دَرَجَاتٌ مِمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya : *Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan*.

Dari ayat di atas dijelaskan bahwasanya Allah SWT pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka dia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2.3 Hubungan antar Variabel

2.3.1 Hubungan Karakter Individu dan Kinerja Karyawan

Setiap individu adalah unik, yang berbeda antara individu yang satu dengan individu yang lainnya. Dengan demikian perilakunya juga akan unik. Perilaku individu tersebut tentunya didasari oleh karakter yang melekat pada diri individu. Adapun karakteristik yang dimaksud adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap (Nimran, 1996) dalam Sopiah (2008:13). Sehingga apabila seorang pemimpin mampu menggerakkan karyawannya dengan lebih arif dan bijak maka hasilnya adalah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien serta mampu meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan atau organisasi tersebut.

Lubis (2012) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, iklim organisasi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan. Dengan demikian bahwa karakteristik individu dan kinerja karyawan terdapat hubungan yang saling berkaitan sehingga karakteristik sendiri berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Karakter Individu dan Motivasi

Karakter individu merupakan bawaan atau ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi yang berkaitan erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Dalam hal ini dapat dipengaruhi oleh *effort* (usaha), *ability* (kemampuan) dan situasi lingkungan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

a. Effort

Usaha individu diwujudkan dalam bentuk motivasi. Motivasi adalah kekuatan yang dimiliki seseorang dan kekuatan tersebut akan melahirkan intensitas dan ketekunan yang dilakukan secara sukarela. Semua usaha individu tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Intensitas adalah jumlah dari usaha pengalokasian tujuan atau beberapa usaha untuk mencapai tujuan.

1) Motivasi dari dalam: keinginan yang besar yang muncul dari dalam diri individu tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan dalam hidupnya.
2) Motivasi dari luar: motivasi yang bersumber dari luar diri yang menjadi kekuatan bagi individu tersebut untuk meraih tujuan-tujuan hidupnya, seperti pengaruh atasan, teman kerja, keluarga, dan lain-lain.

b. Ability

Ability individu diwujudkan dalam bentuk kompetensi. Individu komponen memiliki pengetahuan dan keahlian. Sejak dilahirkan setiap individu dianugerahi Tuhan dengan bakat dan kemampuan. Bakat adalah kecerdasan alami yang bersifat bawaan. Kemampuan adalah kecerdasan individu yang diperoleh melalui belajar.

c. Situasi Lingkungan

Lingkungan bisa memiliki dampak yang positif atau sebaliknya, negatif. Situasi lingkungan yang kondusif, misalnya dukungan dari atasan, teman kerja, sarana dan prasarana yang memadai, dan lain-lain. Situasi lingkungan yang negatif, misalnya suasana kerja yang tidak nyaman karena sarana dan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

prasarana yang tidak memadai, tidak adanya dukungan dari atasan, teman kerja, dan lain-lain.

Dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara karakter individu dengan motivasi dimana seseorang yang mempunyai kekuatan akan melahirkan intensitas dan ketekunan yang dilakukan secara sukarela. Fatoni (2016) Karakter Individu berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan.

2.3.3 Hubungan Motivasi dan Kinerja Karyawan

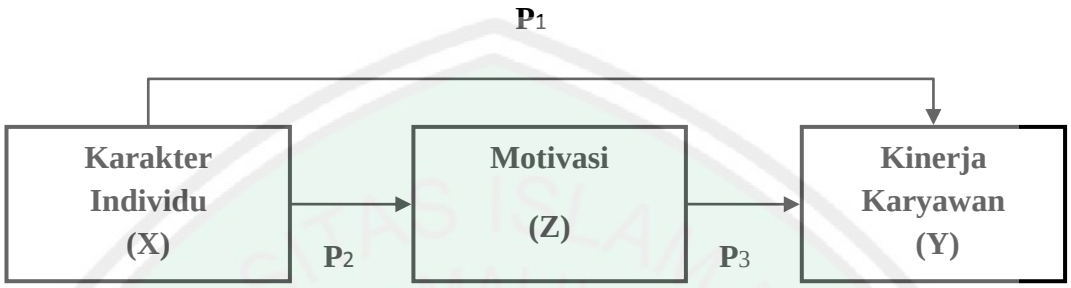
Keberhasilan pengelolaan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan SDM. Salah satu teknik-teknik untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi. Motivasi merupakan dorongan yang mampu memberikan pengaruh secara langsung untuk merangsang semangat bekerja sehingga produktivitas kerja meningkat.

Teori pengharapan dari Victor Vroom (Robbins, 2006:238) memberikan pernyataan tentang adanya suatu hubungan antara motivasi dan kinerja, pernyataan tersebut sebagai berikut: "Bahwa seorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakininya bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik, dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada kenaikan gaji serta promosi, dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya".

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2.4 Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini model konsep penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 2.4
Kerangka Konseptual

2.5 Model Hipotesis

Agar variabel tersebut dapat diamati dan diukur, maka perlu dijabarkan lebih lanjut ke dalam bentuk hipotesis. Menurut Sugiyono (2008) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian, dan jawaban yang didasarkan pada teori yang relevan, belum di dasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan kajian teori dan kerangka pikir, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

Ha1 Karakter Individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Studi Lubis (2012) menunjukkan bahwa karakter individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN III dan PTPN IV di Sumatra Utara.

Ha2 Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Studi Mahardhika dkk (2015) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia.

Ha3 Karakter Individu berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi

Studi Fatoni (2016) Karakter Individu berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

Ha4 Karakter Individu berpengaruh terhadap Kinerja melalui Motivasi

Studi Peoni (2014) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan pengaruh karakter individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Namun Jonika (2016) menunjukkan motivasi tidak memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1 Jenis Penelitian

Penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2017:2). Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2017:8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Adapun pendekatan penelitian ini adalah menggunakan pendekatan explanatori, yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2005:10).

1.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Marinal Indoprima yang terletak di Desa Kapedi Kecamatan Bluto Kabupaten Sumenep dengan pertimbangan peneliti ingin mengetahui pengaruh karakter individu terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel *intervening*.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

1.3 Populasi dan Sampel

1.3.1 Populasi

Populasi adalah kelompok apa yang akan dikenakan atau ditetapkan dalam penelitian (Sigit, 1999) dalam Sunyoto (2011:17). Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan di PT. Marinal Indoprima Kab. Sumenep berjumlah 599 karyawan.

1.3.2 Sampel

Menurut Arikunto (2003) dalam Riduwan dan Kuncoro (2014) sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Selain itu menurut Riduwan dan Kuncoro (2014) Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Jadi kesimpulannya adalah sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti.

Agar sampel yang diambil dapat dikatakan representatif maka dalam penelitian ini dapat ditentukan dengan menggunakan rumus dari Slovin dalam Riduwan dan Kuncoro (2014) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N\,(d)^2+1}$$

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

d^2 = Presisi

Berdasarkan ukuran populasi sebanyak 599 karyawan, dan presisi 10% maka ukuran sampel adalah 85 orang karyawan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Dengan rumus tersebut, maka diperoleh jumlah sampel menurut masing-masing divisi sebagai berikut:

a. Administrasi dan Umum = 10/599 × 85 = 1

b. Pengadaan = 10/599 × 85 = 1

c. Produksi = 574/599× 85 = 82

d. Teknisi = 5/ 599 × 85 = 1

Berdasarkan perhitungan tersebut dirangkum sebagai berikut:

Tabel 3.1
Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian

No	Divisi	Populasi	Sampel
1	Administrasi dan Umum	10	1
2	Pengadaan	10	1
3	Produksi	574	82
4	Teknisi	5	1
Jumlah		599	85

1.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *proportionate random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen (Supriyanto dan Maharani, 2013:36).

1.5 Data dan Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua jenis data yaitu:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

a. Data primer adalah data yang diambil dan dikumpulkan secara langsung dari jawaban responden melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden berkaitan langsung dengan masalah karakter individu, motivasi dan kinerja karyawan.
b. Data sekunder adalah sumber data yang penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum.

1.6 Teknik Pengumpulan Data

1.6.1 Kuesioner

Menurut sugiyono (2005:135), kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Teknik ini dilakukan dengan cara menyebarkan angket pertanyaan kepada karyawan PT. Marinal Indoprima.

1.6.2 Wawancara

Menurut Sugiyono (2017: 137) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti. Dalam hal ini yakni melalui tanya jawab langsung dengan pihak terkait khususnya di PT. Marinal Indoprima yang meliputi lokasi, jumlah pegawai, struktur perusahaan, serta data lainnya dengan maksud memperoleh tambahan informasi lainnya.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tahap wawancara dilakukan dengan cara melakukan tanya jawab dengan supervisor bagian SDM dan mewawancarai tentang struktur organisasi dalam perusahaan maupun tentang sumber daya manusia di PT. Marinal Indoprima.

1.6.3 Dokumentasi

Menurut Arikunto (2006), metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan sebagainya. Dokumentasi diperoleh dari literatur dan penelitian-penelitian sebelumnya.

Adapun data-data yang diperoleh dalam penelitian ini meliputi: Struktur organisasi perusahaan dan Sejarah perusahaan.

1.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran variabel dalam penelitian ini mengacu pada Skala Likert (Likert Scale) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dimana masing-masing dibuat dengan menggunakan skala 1-5 kategori jawaban, yang masing-masing jawaban diberi score atau bobot yaitu banyaknya score 1 sampai 5 dengan rincian:

a. Jawaban SS sangat setuju diberi score 5
b. Jawaban S setuju diberi score 4
c. Jawaban R ragu- ragu diberi score 3
d. Jawaban TS tidak setuju diberi score 2
e. Jawaban STS sangat tidak setuju diberi score 1

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

1.8 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan salah satu aspek yang berperan dalam kelancaran dan keberhasilan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuisioner. Kuisioner merupakan suatu angket yang disusun secara terstruktur guna menjaring data, sehingga diperoleh data akurat berupa tanggapan langsung responden. Tujuan pembuatan kuesioner (angket) adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dengan penelitian.

Dalam penelitian ini, kuisioner yang digunakan adalah kuisioner tertutup yaitu berupa pertanyaan-pertanyaan yang berbentuk, yang dalam hal ini responden tinggal memilih jawaban-jawaban yang telah disediakan dalam kuesioner itu.

1.9 Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu karakter individu sebagai variabel (X), kinerja sebagai variabel (Y) dan motivasi sebagai variabel intervening (Z).

a. Karakter Individu

   Nimran (1996:13) mengemukakan bahwa karakteristik yang melekat pada indidivu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap.

b. Motivasi

   Hasibuan (2005:95) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Maslow dalam Hasibuan (2005:105)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

mengungkapkan kebutuhan manusia dikategorikan dalam lima jenjang yaitu: 1). Fisiologis yaitu kebutuhan yang berkaitan dengan keberadaan dan kelangsungan hidup. 2). Keamanan yaitu kebutuhan rasa aman dari semua ancaman. 3). Sosial yaitu hubungan rasa kekeluargaan antar karyawan. 4). Penghargaan yaitu penghargaan berupa promosi jabatan dan kenaikan pangkat. 5). Aktualisasi diri yaitu peningkatan kemampuan karyawan.

c. Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006:260) untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada beberapa indikator yaitu: 1). Kualitas yaitu kualitas kerja yang diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. 2). Kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. 3). Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang di selesaikan pada awal waktu yang dinyatakan. 4). Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumberdaya. 5). Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa harus melibatkan orang lain.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Teori
Karakter Individu (X)	Umur	Umur menentukan perilaku seorang individu	Nimran (1996)
	Jenis Kelamin	Peran, tugas dan tanggung jawab yang berbeda antara laki-laki dan perempuan	
	Status Perkawinan	Perbedaan dalam memaknai suatu pekerjaan begitu pula dengan tingkat kepuasan kerja	
	Jumlah Tanggungan	Menentukan tingkat produktivitas kerja seorang karyawan	
	Masa Kerja	Semakin lama bekerja, semakin rendah keinginan untuk meninggalkan pekerjaan	
Motivasi (Z)	Fisiologis	Kebutuhan yang berkaitan dengan keberadaan dan kelangsungan hidup berupa pangan atau uang	Maslow dalam Hasibuan (2005:105)
	Keamanan	Kebutuhan rasa aman dari semua ancaman	
	Sosial	Hubungan rasa kekeluargaan antar karyawan	
	Penghargaan	Penghargaan berupa promosi jabatan dan kenaikan pangkat	
	Aktualisasi diri	Peningkatan kemampuan karyawan	
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	Kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas serta keterampilan dan kemampuan karyawan	Robbins (2006:260)
	Kuantitas	Jumlah yang di hasilkan atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan	
	Ketepatan waktu	Memaksimalkan waktu yang telah disediakan	
	Efektivitas	Tingkat penggunaan sumberdaya di maksimalkan	
	Komitmen kerja	Dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan	

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

1.10 Analisis Data

1.10.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti dengan tepat (Supriyanto dan Maharani, 2013:184). Validitas merupakan ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Instrumen dikatakan valid apabila koefisien korelasinya ≥ 0,3 dengan α = 0,05 (Sugiyono, 1999) dalam Supriyanto dan Maharani (2013:184).

b. Uji Reliabelitas

Reliabelitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana instrumen dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Dalam penelitian ini untuk mencari reliabilitasnya digunakan *Cronbach's alpha,* instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai koefisien alphanya ≥ 0,6 (Arikunto, 1991) dalam Supriyanto dan Maharani (2014:184).

1.10.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016:154).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Mendeteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal p-p plot. dasar pengambilan keputusan. Adapun dasar pengambilan keputusannya.

1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas
2) Jika data menyebar dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogramnya tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Penguji Linieritas ini perlu dilakukan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linear atau tidak. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan *curve estimation*, yaitu gambaran hubungan liniear antara variabel X dengan variabel Y. Jika nilai sig <0.05, maka variabel X tersebut memiliki hubungan linear dengan Y (Sulhan, 2011:24).

1.10.3 Uji Hipotesis dengan Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*). Model *path analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) (Riduwan dan Kuncoro, 2014:2).

Model *path analysis* tidak hanya menghitung secara simultan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat, tetapi juga dapat diketahui pengaruh

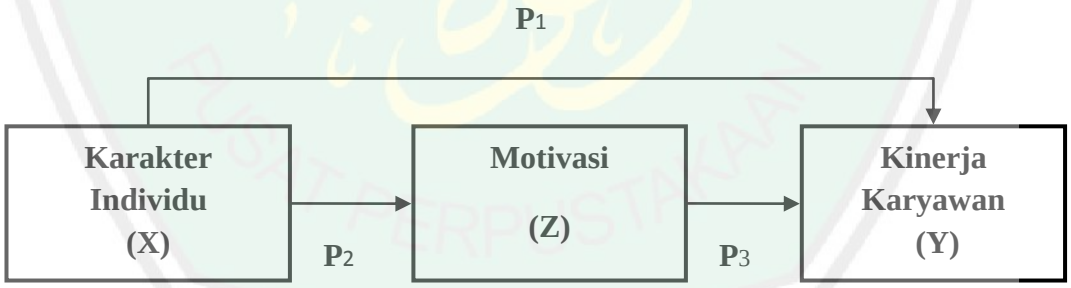
CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu manfaat lain dari path analysis adalah untuk penjelasan (*explanation)* terhadap fenomena yang di pelajari atau permasalahan yang diteliti. Adapun langkah-langkah dalam menggunakan analisis jalur (*path analysis)* menurut Solimun dalam Supriyanto dan Maharani (2013:74) adalah sebagai berikut :

a. Merancang model berdasarkan konsep dan teori

   Pada paradigma jalur digunakan dua macam anak panah yaitu:

   1) Anak panah satu arah yang menyatakan pengaruh langsung dari variabel bebas (karakter individu) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
   2) Anak panah yang menyatakan pengaruh tidak langsung antara variabel bebas (karakter individu) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) melalui variabel *intervening* (motivasi).



Gambar 3.1
Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Berdasarkan gambar diatas setiap nilai P menggambarkan jalur dan koefisien jalur antar variabel. Dari diagram jalur diatas pula didapat persamaan struktural yaitu terdapat dua kali penguji regresi sebagai berikut:

a. Pengaruh langsung : Z = B1X
b. Pengaruh tidak langsung: Y = a +B1X + B2Z

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Keterangan :

Y : Variabel dependen (variabel terikat) yaitu kinerja karyawan

Z : Variabel intervening yaitu motivasi

B1 : Koefisien regresi

A : Koefisien konstanta

X : Variabel Independent (variabel bebas) yaitu karakter individu

b. Pemeriksaan terhadap asumsi yang mendasari. Asumsi yang mendasari path adalah sebagai berikut:

1) Hubungan antar variabel bersifat linier dan adaptif (mudah menyesuaikan diri).
2) Hanya model rekursif yang dapat dipertimbangkan, yaitu hanya sistem aliran causal satu arah. Sedangkan pada model yang mengandung causal resiprokal tidak dapat dilakukan analisis path. Variabel endogen setidaknya dalam ukuran interval.
3) Observed variables diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran valid dan reliabel).
4) Model yang dianalisis dispesifikasikan (diidentifikasi) dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan.

c. Uji Sobel atau Uji Mediasi

Uji mediasi dapat di lakukan dengan prosedur yang di kembangkan oleh Sobel dan di kenal dengan uji sobel. Uji sobel di lakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung antara variabel X ke Y melalui variabel Z.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Ghazali (2016:242) pada penelitian ini untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung menggunakan sobel test dengan asumsi t hitung lebih besar dari t table. Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu ≥ 1.96. jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi. Uji sobel menggunakan soft ware free sobel test versi 4.0.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT. Marinal Indoprima adalah sebuah perusahaan yang berdiri pada tanggal 16 Agustus 2010 terletak di Desa Kapedi, Kecamatan Bluto, Kabupaten Sumenep, Madura, Jawa Timur. PT. Marinal Indoprima memproduksi hasil produk yang berasal dari hasil perikanan dimana mengolah ikan teri dan rumput laut yang dipasarkan untuk pasar lokal maupun pasar internasional atau ekspor dimana tujuan ekspornya adalah negara Jepang.

Bangunan-bangunan unit pengolahan PT. Marinal Indoprima memiliki beberapa tempat yang terdiri dari kantor pusat yang berisi kantor staf, tempat karyawan, gedung terbuka (sebagai sarana tempat produksi), tempat penimbangan, penjemuran, pengoperasian (proses), penyimpanan (*cold storage*), gedung bahan penunjang, musholla, tempat parkir, WC umum dan kamar mandi.

PT. Marinal Indoprima Sumenep pada saat ini memiliki empat unit pengolahan diantaranya:

a. Unit pengolahan Kapedi, Kecamatan Bluto, Kabupaten Sumenep untuk pengolahan yang ada di Desa Kapedi ini merupakan pusat dari semua cabang yang pengolahannya mulai dari pengadaan bahan baku sampai dengan proses *finishing.* Untuk pengolahan bahan baku diperoleh dari daerah Talang, Lobuk, Kaduara, Dungkek, Nepa, Romben dan bahan baku diperoleh sendiri di Kapedi.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

b. Unit pengolahan Paiton Kabupaten Probolinggo, unit pengolahan bahan bakunya berasal daerah Basuki, Pasuruan, Kalbut, dan Panarukan. Unit pengolahan hanya dilakukan proses bahan baku, sehingga pengeringan dilakukan di unit Kapedi.

c. Unit pengolahan Jumiang Kecamtan Pademawu, Kabupaten Pamekasan. Unit pengolahan ini pengadaan bahan bakunya berasal dari daerah Talang, Dungkek dan dari daerah Jumiang sendiri.

d. Unit pengolahan Nepa, Kecamatan Banyuates, Kabupaten Sampang. Unit pengolahan ini pengadaan bahan bakunya berasal dari daerah Sokobeneh, Tamberru, Ketapang, Banyuates, Blukai dan daerah Nepa sendiri.

Lokasi unit-unit diatas dipilih berdasarkan:

a. Lokasi terletak berdasarkan dengan pengadaan bahan baku, sehingga ketersediaan bahan baku terjamin dan jarak antara unit pengolahan penyediaan bahan baku dekat, sehingga mempermudah jalannya kegiatan produksi perusahaan.

b. Lokasi dekat dengan pemukiman penduduk, sehingga tenaga kerja mudah diperoleh, karena proses produksi pada perusahaan ini semi tradisional, maka membutuhkan tenaga kerja yang relatif banyak. Dengan pemilihan lokasi yang berdekatan dengan pemukiman penduduk sehingga perusahaan dapat menyerap tenaga kerja disekitar perusahaan juga dapat membantu mengurangi angka pengangguran.

c. Lokasi berdekatan dengan jalan atau jalur transportasi memudahkan proses distribusi baik itu distribusi bahan baku yang dikirim dari tiap-tiap unit,

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

maupun distribusi prosuk yang dihasilkan PT. Marinal Indoprima berupa ikan teri kering yang akan dikirim ke kantor pemasaran di Surabaya.

4.1.2 Sejarah Perusahaan

PT. Madura Prima Interna atau bisa di singkat PT. MPI sebenarnya sudah ada sejak tahun 1991. Pendiri munculnya PT. Madura Prima Interna (MPI) yaitu Ir. Khalis Esbe, berkat pengalamannya dari PT. Indorsa Central Choop Seafood (ICS) yang kemudian pada tanggal 5 Mei 1993 beliau mendirikan usaha sendiri yang terletak di Desa Kapedi Kecamatan Bluto Kabupaten Sumenep dan kemudian diberi nama PT. Madura Prima Interna. Dalam mendirikan PT. Madura Prima Interna Ir. Kholis Esbe dibantu oleh rekannya bernama Ir. Moh. Nadji, Pak Saidi dan Ir. Lalam Salam. Didalam usahanya tersebut PT. Madura Prima Interna masih mengadakan hubungan dengan PT. Indorsa Central Choop Seafood (ICS), sedangkan modal untuk mendirikan perusahaan berasal dari modal sendiri (*self finance*).

Pemberian nama PT. Madura Prima Interna didasarkan pada pulau Madura sebagai nama daerah dimana perusahaan berdiri dan secara keseluruhan PT. Madura Prima Interna menunjukkan keadaan perusahaan ini dimasa mendatang atau keinginan dan cita-cita dari PT. Madura Prima Interna, adapun arti dari masing-masing kata adalah: Madura artinya lokasi PT. Madura Prima Interna yang terletak di wilayah Madura dan terletak di Desa Kapedi Kecamatan Bluto Kabupaten Sumenep Provinsi Jawa Timur, Prima yang artinya agar upaya bidang usaha PT. Madura Prima Interna selalu jaya, Interna artinya agar supaya bidang usaha dari PT. Madura Prima Interna mampu menembus pasar internasional.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Pada tahun 2010 PT. Madura Prima Interna mengalami krisis finansial, maka diadakan penjualan saham secara besar-besaran dan kepemilikan diambil oleh pemilik saham tertinggi serta merubah nama perusahaan dari PT. Madura Prima Interna menjadi PT. Marinal Indoprima dan masih tetap berdiri hingga saat ini serta memproduksi dan mengekspor hasil perikanan yaitu ikan teri kering ke negara Jepang.

Dalam mengembangkan produksinya PT. Marinal Indoprima mendirikan beberapa unit-unit pengolahan. PT. Marinal Indoprima mempunyai dua unit pengolahan yang prosesnya sampai siap ekspor, yaitu di Desa Kapedi sekaligus sebagai kantor cabang unit-unit PT. Marinal Indoprima yang lain dan Desa Jumiang yang dalam prosesnya sudah sampai pada proses finishing. Ikan teri dari setiap unit-unit PT. Marinal Indoprima setelah siap dan di packing di pusatnya yaitu PT. Marinal Indoprima Desa Kapedi kemudian dikirim ke Surabaya sebagai kantor pemasaran yang selanjutnya di ekspor ke Jepang.

4.1.3 Visi dan Misi

a. Visi Perusahaan

   Menjadi perusahaan pengolahan dan eksporter hasil perikanan dan kelautan terbesar dan ternama di Indonesia serta diakui Internasional yang di ridhoi Allah SWT.

b. Misi Perusahaan

   Senantiasa melakukan peningkatan kualitas dan kuantitas produk serta penguasaan teknologi pengolahan hasil perikanan dan kelautan dengan senantiasa berfikir kreatif dan bertindak inovatif.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4.1.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu gambaran skematis mengenai hubungan kerjasama dari masing-masing manajer untuk mencapai suatu tujuan, PT. Marinal Indoprima dipimpin oleh seorang direktur yang dibantu oleh lima manager diantaranya:

a. General Manager

General Manager bertugas untuk memimpin pada setiap cabang perusahaan, dimana pemimpin bertugas memantau dan bertanggung jawab atas keberhasilan suatu produksi, adapun tugas lain dari general manager adalah sebagai perantara antara pemimpin cabang satu dengan cabang lainnya, mengatur dan memimpin jalannya perusahaan demi kemajuan dan kelangsungan perusahaan, membuat dan menentukan garis kebijakan perusahaan jangka panjang, bertanggung jawab terhadap perkembangan perusahaan terhadap pemegang saham.

b. Manajer Sumber Daya Manusia (SDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia bertanggung jawab terhadap perencanaan tenaga kerja, pengambilan atau perekrutan tenaga kerja, pengembangan tenaga kerja, serta mengelola sistem pemberian upah atau kompensasi serta memberikan saran kepada manajer-manajer lain tentang karyawan dari masing-masing bidang. Disamping itu, koordinator umum dan supervisor sumber daya manusia bertanggung jawab langsung kepada manajer sumber daya manusia atas pembelian bahan baku di unit pengiriman (*stuffing)* produk akhir dikirim ke jasa pengiriman untuk diekspor. Selain itu manajer

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

sumber daya manusia juga melakukan pengawasan terkait mengenai pengawasan terhadap penggunaan es batu, bensin, dan pengaturan atau pemeliharaan semua kendaraan perusahaan.

c. Manajer Keuangan

Manajer Keuangan bertugas untuk melakukan pengawasan terhadap saldo kas, memeriksa pelaksanaan kegiatan akuntansi, mengambil tindakan seperlunya dan menyelesaikan permasalahan serta mengawasi persediaan bahan baku, barang jadi dan bahan penunjang lainnya. Selain itu, manajer keuangan bertugas untuk merencanakan dan mengendalikan *fluktuasi cash flow* terhadap bahan baku dan kebutuhan kas lainnya.

Manajer keuangan dalam melakukan tugasnya dibantu oleh akuntan dan data yang merangkap sebagai administrasi gaji dan upah yang bertugas untuk melaksanakan kegiatan akuntansi keuangan mulai dari penyusunan laporan keuangan diantaranya pengisian jurnal, jurnal diisi sesuai dengan laporan keuangan bulanan, sedangkan dalam tugas administrasi keuangan yang berkaitan dengan pembuatan kas bon, kwitansi, slip pembayaran dan pembayaran dari nota pembelian dibantu oleh kasir.

d. Manajer Produksi

Manajer Produksi bertanggung jawab atas semua pengeluaran bahan baku ataupun bahan penunjang yang dibutuhkan bagian produksi, serta menganalisa dan mengawasi kualitas bahan baku. Dalam melakukan tugasnta manajer produksi dibantu oleh *Inventory Control* dan *Quality Unit* (QCU). *Inventory Control* harus mampu membuat perkiraan stock FG yang dikaitkan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dengan rencana ekspor, sementara tugas dan tanggung jawab *Quality Control Unit* bertugas dalam pengawasan dan usul serta saran kepada pelaksanaan produksi jika pada suatu saat terjadi penyimpanan standar mutu.

e. Manajer Pembelian

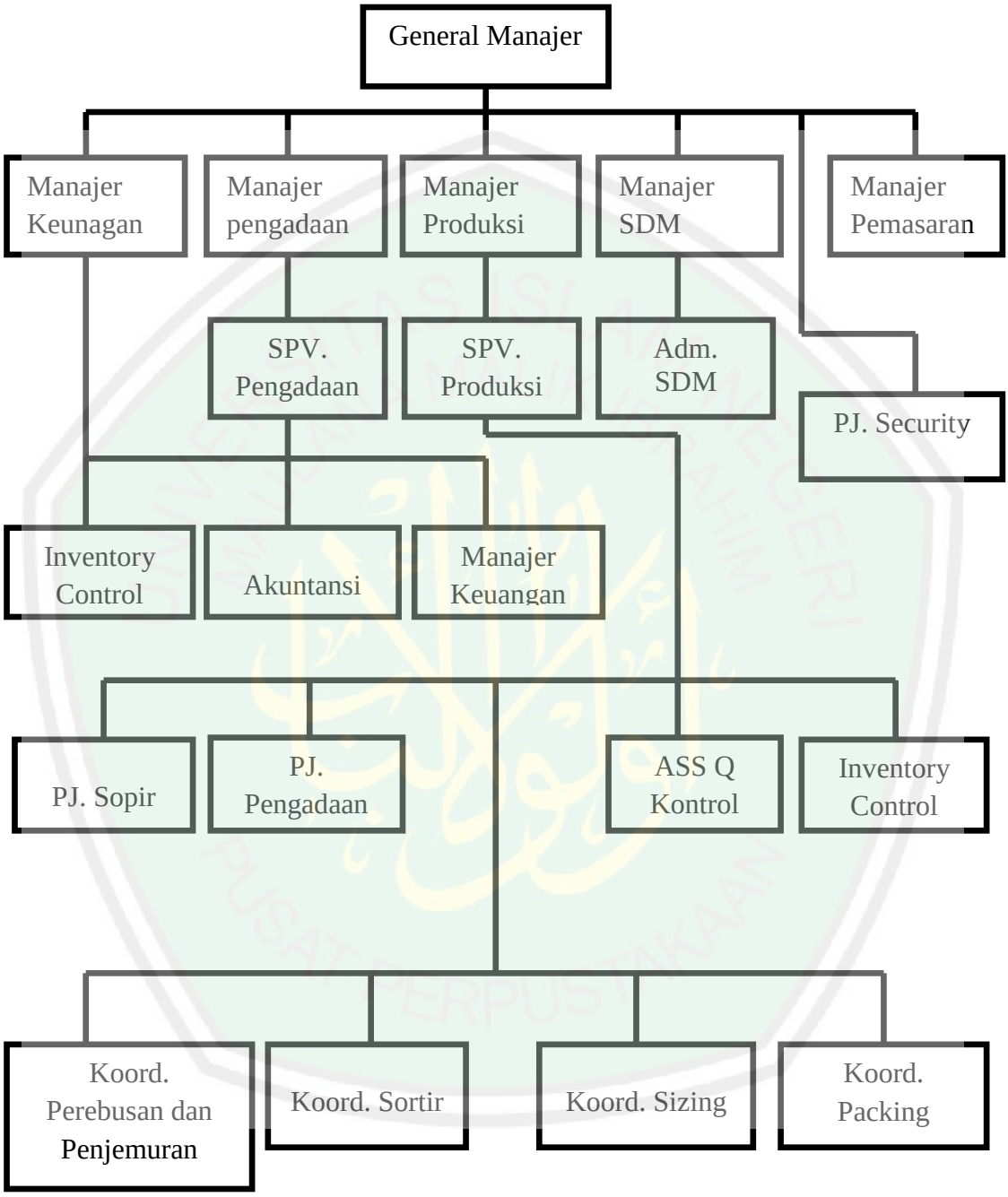
Manajer pembelian bertanggung jawab terhadap semua pengeluaran biaya yang digunakan oleh bawahannya dan dibuktikan dengan nota yang sah serta menjalin hubungan kerja sama dan komunikasi yang dengan para pemasok (*suppliyer).* Manajer pembelian dibantu oleh supervisor pembelian terkait hasil pembelian bahan baku kepada administrasi pembelian untuk diproses lagi. Administrasi pembelian bertugas mencatat dan membuat hasil timbangan dalam nota timbang atas bahan baku yang telah masuk ke pabrik. Selain itu, administrasi pembelian berhak mengajukan usulan permintaan bahan penunjang dan bahan non-bahan baku yang dibutuhkan bagian pembelian.

f. Manajer Pemasaran

Manajer pemasaran bertanggung jawab terhadap semua proses pendistribusian barang dari PT. Marinal Indoprima, mencatat banyaknya permintaan barang dari distributor. Serta menyampaikan semua kebutuhan dari negara eksportir kepada manajer produksi.

Adapun struktur organisasi yang ada di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG



Gambar 4.1
Bagan Struktur Organisasi PT. Marinal Indoprima

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4.1.5 Jenis Pelayanan PT. Marinal Indoprima

Adapun jenis pelayanan yang ada di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep ini, diantaranya yaitu:

a. Menjual produk hasil dari laut (ikan teri) ke dalam, ataupun luar negeri (ekspor).
b. Menampung hasil produk (ikan teri) yang sudah siap (*Finish Good)* atau belum dari cabang atau unit PT. Marianl Indoprima lainnya. Yang kemudian dikirimkan ke kantor pusat pemsaran Surabaya.
c. Menampung bahan baku (ikan teri basah) dari pengepul, agen, atau nelayan baik secara langsung atau melalui perantara.

4.1.6 Jam Kerja dan Upah Karyawan

Jam kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, yang dapat dilaksanakan siang hari atau malam hari, menurut pasal 77 ayat 1, UU No.13/2003 mewajibkan setiap pengusaha melaksanakan ketentuan jam kerja. Adapun jam kerja yang diterapkan di PT. Marinal Indoprima untuk karyawannya adalah sebagai berikut:

Hari Senin s/d Sabtu (8 jam Kerja x 6 hari = 48 jam/minggu):

a. Jam 08..00-12.00 WIB
b. Jam 12.00-13.00 WIB (istirahat)
c. Jam 13.00-16.00 WIB

Hari Jumat

a. Jam 08.00-11.00 WIB
b. Jam 11.00-13.00 WIB (istirahat)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

c. Jam 13.00-16.00 WIB

Yang dimaksud upah atau gaji adalah semua pemberian dalam bentuk uang atau sebuah apresiasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kinerjanya. Besarnya upah di tentukan berdasarkan jenis pekerjaan yang diatur menurut status karyawan dan golongannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam perusahaan.

PT. Marinal Indoprima memiliki banyak karyawan untuk proses produksi, dimana setiap karyawan bekerja dan diberi upah berdasarkan produk yang dapat dikerjakan dalam waktu sehari, adapun sistem pemberian upah adalah sebagai berikut:

a. Upah Buruh per hari : Rp. 23.000/hari

b. Seminggu : 2.3000 x 6 hari waktu kerja = Rp 138.000/Minggu

c. Sebulan : 2.300 x 25 hari waktu kerja = Rp 575.000/Bulan

Adapun UMK atau (Upah minimum Kabupaten) di Kabupaten Sumenep, Madura, Jawa timur adalah Rp 1.513.355, hal ini sangatlah berbeda jauh dengan upah gaji yang didapatkan oleh karyawan di PT. Marinal Indoprima, namun hal ini dikarenakan perusahaan berorientasi pada bahan baku dimana ketika bahan baku berupa ikan teri sedang sedikit, maka karyawan yang dibutuhkan juga sedikit ketika bahan baku sedang banyak maka karyawan yang digunakan juga banyak, dan karyawan akan mendapatkan bonus upah dan lembur dari hasil produk yang mampu dihasilkan dari proses produksi oleh setiap karyawan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4.1.7 Proses Produksi

Proses produksi merupakan kegiatan atau proses mengubah bahan baku menjadi bermacam-macam hasil produk (bahan jadi) sehingga mempunyai nilai tambah. Proses produksi terdiri atas beberapa bagian proses, dimana saling berhubungan. Proses tersebut mulai dari pembelian bahan baku sampai pengiriman hasil produksi. Proses produksi di PT. Marinal Indoprima adalah sebagai berikut:

a. Persiapan bahan baku

Bahan baku yang digunakan di PT. Marinal Indoprima adalah ikan teri basah dan kering. Bahan baku ikan teri basah diperoleh dari nelayan setempat dan juga beberapa wilayah seperti daerah lobuk, dungkek, Kabupaten Sumenep, Kabupaten Pamekasan, Paiton, Kabupaten Probolinggo, Desa Jumiang dan Talang Pademawu. Pada setiap wilayah difasilitasi dengan tempat perebusan ikan teri di setiap pengoperasiannya disesuaikan dengan jumlah ikan yang dapat dihasilkan oleh tiap-tiap wilayah. Jika jumlah ikan yang diperoleh cukup banyak maka perebusan dilakukan di masing-masing wilayah namun apabila ikan yang dihasilkan sedikit maka perebusan akan dilakukan di PT. Marinal Indopima Desa Kapedi. Tingkat kesegaran bahan baku dilihat dari warna ikan teri itu sendiri, jika warna ikan putih bening maka, harga yang ditawarkan lebih mahal namun jika warna ikan kuning dan merah, maka harga yang ditawarkan lebih murah. Untuk penentuan *grade* ditentukan setelah proses perebusan yang dilakukan perusahaan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Bahan tambahan digunakan untuk menambah bahan dalam proses produksi dimana PT. Marinal Indoprima menambahkan garam non yodium, dimana garam berfungsi untuk mengawetkan ikan teri yang akan direbus kemudian di jemur, adapun penambahan garam dapat pula ditentukan atau atas permintaan dari *buyer* yaitu jepang.

b. Pencucian

Proses selanjutnya adalah pencucian, dimana tujuan dari pencucian disini adalh untuk menghilangkan kotoran yang menempel atau terbawa ketika nelayan menangkap iakn teri di laut lepas. Pencucian yang dilakukan di PT. Marinal Indoprima dengan cara meletakkan ikan ke dalam bak yang berbentuk balok atau bak air dengan beralaskan keramik yang berukuran 50 x 50 cm yang kemudian mencucinya hingga bersih dan memasukkan sebanyak 2-3 kg kedalam kerangjang karet berlubang dan mengguyuri kembali dengan air sumur sampai ikan teri benar-benar bersih.

c. Perebusan dan Penggaraman

Proses selanjutnya adalah proses perebusan, dimana saat proses perebusan di tambahkan garam non yodium yang berfungsi sebagai pengawet alami ikan teri. Saat proses perebusan air mendidih akan mengencerkan larutan garam dan larutan garam akan meresap kedalam daging ikan teri. Komposisi air yang dimasukkan kedalam tempat perebusan adalah sebanyak 250 mL yang dicampurkan 15 kg garam non yodium, lalu direbus hingga mendidih. Campuran 250 mL air dan 15 kg garam digunakan untuk merebus ikan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

sebanyak 5 kwintal dan ciri-ciri ikan yang memiliki kualitas yang baik adalah ikan mengapung di permukaan air dan berwarna putih cerah.

d. Pengeringan

Proses selanjutnya adalah proses pengeringan, dimana fungsi proses pengeringan adalah untuk menurunkan kadar air yang ada di dalam daging ikan sehingga bakteri tidak akan berkembang dan ikan akan awet untuk di ekspor ke Jepang. Pengeringan ikan teri yang maksimal adalah selama 12 jam apabila cuaca tidak mendukung ikan yang tidak sempurna dikeringkan akan dimasukkan kedalam *cold storage* dan akan di keringkan besok harinya. Pengeringan ikan dilakukan hingga kadar air mencapai 33-36 % dengan menggunakan uji kadar air, setelah proses pengeringan dilakukan atau dapat ditentukan grade dari ikan teri adapun grade ikan teri yang baik untuk grade A yaitu: kadar garam ≤ 6% berwarna putih bersih atau ikan berwarna bening, untuk grade B yaitu > 6%, berwarna merah, dan kuning.

e. Sortir

Sortir dilakukan untuk memisahkan ikan teri nasi berdasarkan mutu, dan kotoran yang masih tertangkap. Kegiatan sortir masih mengandalkan tenaga manusia dengan kemampuan perorangan dimana target dalam sehari adalah 5 kg, namun apabila tenaga kerja dapat menyortir lebih dari 5 kg maka akan diberi bonus. Penentuan mutu PT Marinal Indoprima digolongkan menjadi 2 yaitu ikan teri kualitas ekspor dan ikan teri kualitas lokal. Untuk ikan teri kualitas ekspor adalah teri nasi (*stelephorus sp)* sedangkan untuk ikan teri kualitas lokal dapat dilihat pada Tabel 4.1.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.1
Jenis Ikan Teri untuk Pasar Lokal

Jenis Ikan Teri	Ciri-ciri
Teri macan	Terdapat bintik hitam di seluruh tubuh ikan
Teri cemmi	Perut ikan berwarna kuning
Teri ekor merah	Terdapat warna merah pada ekor
Teri perut merah	Perut berwarna merah
Teri cocot	Mulut ikan condong
Teri padi	Berwarna putih kecil

Sumber : Data PT. Marinal Indoprima

f. Sizing

Sizing bertujuan untuk mengelompokkan ikan teri berdasarkan ukuran, untuk *sizing* PT. Marinal Indoprima menggunakan mesin yang memiliki blower atau kipas besar dimana prinsipnya, semakin ringan teri yang terkena blower maka jatuhnya teri akan semakin jauh, sedangkan semakin dekat maka ikan memiliki bobot yang cukup berat, hal ini akan dilakukan berkali-kali untuk mendapatkan ukuran yang sesuai, adapun penggolongan ukuran ikan teri adalah sebagai berikut:

Size M : ukurannya 2,5 – 3 cm

Size S1 : ukurannya 2 – 2,5 cm

Size S : ukurannya 1- 2 cm

Size SS : ukurannya 0,5 -1 cm

Setelah ikan teri dikelompokkan berdasarkan ukuran, selanjutnya ikan ditimbang dengan menggunakan timbangan analitik seberat 8 kg.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

1) *Checking* (Sortir 2)

Checking 2 bertujuan memastikan kembali apakah proses sortir pertama dilakukan dengan baik, dan untuk melihat apakah terdapat kotoran yang lolos pada proses sortir dan *sizing.*

2) *Metal Detecting*

3) *Packing* (Pengemasan)

Pengemasan di PT. Marinal Indoprima menggunakan pengemasan primer dan sekunder. Kemasan sekunder menggunakan master cartoon seberat 0,535 kg yang dilapisi kemasan primer menggunakan jenis plastik polietilin seberat 0,6 – 0,56 kg, dengan tujuan agar ikan yang dimasukkan kedalam master cartoon tidak berceceran. Berat total ikan teri yang dikemas sebesar 6 kg, pengemasan bertujuan agar memudahkan di dalam permintaan pasar berdasarkan pengelompokan ukuran.

4) *Storage* (Penyimpanan)

Ikan yang sudah dikemas dimasukkan ke dalam *cold storage* atau lemari pendingin berukuran besar berbentuk ruangan dengan suhu -10℃. lantai *cold storage* dilapisi kayu agar kardus tidak bersentuhan langsung dengan lantai yang akan menyebabkan kerusakan kardus.

5) *Stuffing* (Pengiriman)

Pengiriman barang yang dilakukan PT. Marinal Indoprima menggunakan box pengangkut dimana didalamnya dilengkapi lemari pendingin agar

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

kualitas produk ikan teri selama pengiriman tidak mengalami penurunan mutu produk, untuk kapasitas truck pengangkut adalah 1450 master cartoon dengan berat satu master cartoon adalah 6, 05 kg. Pengiriman akan dilanjutkan ke kantor pusat yang berada di Surabaya yang kemudian akan dipasarkan dan di ekspor ke Jepang.

4.1.8 Karakteristik Responden

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 85 sampel/ responden dari jumlah keseluruhan karyawan yaitu 599 karyawan di PT. Marinal Indoprima, Desa Kapedi, Kecamtan Bluto, Kabupaten Sumenep. Untuk keperluan data tersebut, maka telah disebarkan 85 kuesioner yang kemudian data hasil kuesioner dianalisis berdasarkan usia, jenis kelamin, lama bekerja, pendidikan terakhir dan status pernikahan. Hasil dari kuesioner tersebut dapat dilihat pada penjelasan dibawah ini:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini data penelitian yang menunjukkan karakteristik responden berdasarkan usia di PT. Marinal Indoprima Kabupaten Sumenep. Pengelompokan bagian tersebut, dijelaskan dalam tabel 4.2 yaitu:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (Karyawan)	Persentase (%)
1	< 20	0	0%

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2	20-30	33	38,8%
3	31-40	39	45,9%
4	41-50	12	14,1%
5	> 50	1	1,2%
Total		85	100%

Sumber: Data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa usia responden, usia < 20 jumlahnya 0 atau tidak ada, usia 20-30 tahun sebanyak 33 responden (38,8%), usia 31-40 tahun sebanyak 39 responden (45,9%), usia 41-50 sebanyak 12 responden (14,1%) dan usia > 50 tahun sebanyak 1 responden (1,2%) yakni dimana responden terbanyak pada data tersebut adalah usia 31-40 tahun.

b. Karakteristik Responden Bedasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini data penelitian yang menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin di PT. Marinal Indoprima Kabupaten Sumenep. Pengelompokan bagian tersebut, dijelaskan dalam tabel 4.3 yaitu:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Karyawan)	Persentase (%)
1	Laki-laki	25	29,4%
2	Perempuan	60	70.6%
Total		85	100%

Sumber: Data diolah 2017

Pada tabel 4.3 diketahui bahwa responden yang terbesar menurut jenis kelamin adalah responden dengan jenis kelamin perempuan dengan jumlah 60 orang karyawan dengan prosentase sebesar 70,6% sedangkan jumlah responden jenis kelamin laki-laki adalah 25 orang karyawan dengan jumlah prosentase 29,4%. Yang mendominasi pada PT. Marinal Indoprima adalah responden perempuan karena proses produksi banyak melibatkan karyawan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

perempuan dalam memilih serta memisahkan jenis ikan teri dan ukurannya karena perempuan memiliki ketelitian yang tinggi. Sedangkan laki-laki banyak bekerja menggunakan fisik atau sebagai penanggung jawab dalam produksi.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut ini data penelitian yang menunjukkan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja di PT. Marinal Indoprima Kabupaten Sumenep. Pengelompokan bagian tersebut, dijelaskan dalam tabel 4.4 yaitu:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah (Karyawan)	Persentase (%)
1	1-5	42	49,4%
2	6-10	38	44,4%
3	11-20	5	5,9%
4	21-30	0	0%
5	31-40	0	0%
		85	100%

Sumber: Data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden terbesar menurut lama bekerja adalah lama bekerja 1-5 tahun dengan jumlah 42 orang (49,4%), untuk responden dengan lama bekerja 6-10 tahun dengan jumlah 38 orang (44,4%), untuk responden lama bekerja 11-20 tahun dengan jumlah 5 orang (5,9%), sedangkan untuk responden lama bekerja 21-30 tahun dan 31-40 tahun sebesar 0 atau tidak ada.

Maka rata-rata lama bekerja karyawan di PT. Marinal Indoprima adalah 1-5 tahun yakni mereka adalah karyawan baru karena menurut sejarah

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

perusahaan berdiri atau kembali berkembang pada tahun 2010 dan membutuhkan karyawan baru.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut ini data penelitian yang menunjukkan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir di PT. Marinal Indoprima Kabupaten Sumenep. Pengelompokan bagian tersebut, dijelaskan dalam tabel 4.5 yaitu:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Karyawan)	Persentase (%)
1	SD	10	11,8%
2	SMP/MTs	24	40,0%
3	SMA/MA	48	56,5%
4	S1	3	3,5%
5	S2	0	0%
Total		85	100%

Sumber: Data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa responden terbesar menurut pendidikan adalah responden dengan lulusan SMA/MA dengan jumlah 48 orang dengan persentase 56,5%, sedangkan untuk responden dengan lulusan SD dengan jumlah 10 orang dengan persentase 11,8%, untuk responden dengan lulusan SMP/MTs sebanyak 24 orang dengan persentase 40,0%, sedangkan untuk responden lulusan S1 dengan jumlah 3 orang dengan persentase 3,5%.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Berikut ini data penelitian yang menunjukkan karakteristik responden berdasarkan status pernikahan di PT. Marinal Indoprima Kabupaten Sumenep. Pengelompokan bagian tersebut, dijelaskan dalam tabel 4.6 yaitu:

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No	Status Pernikahan	Jumlah (Karyawan)	Persentase (%)
1	Menikah	80	94,1%
2	Belum Menikah	5	5,9%
Total		85	100%

Sumber: Data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui responden terbanyak menurut status pernikahan adalah responden dengan status menikah dengan jumlah 80 karyawan dengan persentase sebesar 94,1 % sedangkan untuk responden dengan status belum menikah adalah 5 orang dengan persentase 5,9%.

Dari data diatas maka dapat disimpulkan bahwa status pernikahan rata-rata karyawan di PT. Marinal Indoprima Desa Kapedi, Kecamatan Bluto, Kabupaten Sumenep adalah kebanyakan sudah menikah dimana hal tersebut dipengaruhi oleh faktor usia yang sangat matang maka wajar dan dengan status pernikahan maka seseorang akan lebih bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

4.1.9 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel menyajikan gambaran atas hasil jawaban responden yang telah disebarkan kepada karyawan PT. Marinal Indoprima Kabupaten Sumenep. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel *intervening* pada PT. Marinal Indoprima Kabupaten Sumenep yang ditujukan kepada 85 orang responden.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang diperoleh, maka dapat dijabarkan berbagai informasi konkrit tentang tanggapan 85 karyawan PT. Marinal Indoprima Kabupaten Sumenep yang diteliti beserta bobot dan rata-rata pernyataan variabel. Bobot pernyataan diperoleh dari jumlah karyawan yang memilih jawaban yang dianggap sesuai dengan bobot penilaian masing-masing jawaban. Bobot penelitian tersebut menggunakan skala *Likert*, dengan menggunakan skala 1-5 kategori jawaban dalam menentukan jawaban dari setiap pertanyaan dalam kuesioner. Berikut ini merupakan hasil deskripsi penilaian responden dapat diuraikan sebagai berikut:

4.1.9.1 Deskripsi Variabel Karakteristik Individu (X)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan di PT. Marinal Indoprima Kabupaten Sumenep, maka deskripsi variabel Karakteristik Individu (X) dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini.

Tabel 4.7
Deskripsi Variabel Karakteristik Individu (X)

Indikator	Jawaban Responden										Rata-Rata Skor
	STS		TS		RG		S		SS		
	f	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1	0	0.0	6	7.1	8	9.4	60	70.6	11	12.9	3.89
X2	0	0.0	0	0.0	4	4.7	62	72.9	19	22.4	4.18
X3	1	1.2	0	0.0	2	2.4	64	75.3	18	21.2	4.15
X4	1	1.2	1	1.2	10	11.8	42	49.4	31	36.5	4.19
X5	0	0.0	0	0.0	2	2.4	55	64.7	28	32.9	4.31
X6	0	0.0	0	0.0	2	2.4	51	60.0	32	37.6	4.35
X7	0	0.0	4	4.7	12	14.1	54	63.5	15	17.6	3.94
X8	0	0.0	6	7.1	13	15.3	49	57.6	17	20.0	3.91
X9	0	0.0	12	14.1	4	4.7	56	65.9	13	15.3	3.82
X10	0	0.0	1	1.2	3	3.5	52	61.2	29	34.1	4.28

Sumber: Data diolah

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Dari tabel 4.7 diatas yang diperoleh dari 85 responden yang diteliti terhadap Karakteristik Individu (X) menunjukkan bahwa tanggapan responden untuk indikator (X_1) tentang kesesuaian pekerjaan yang diinginkan berdasarkan umur responden, hal ini menunjukkan bahwa 6 responden atau 7.1% menyatakan tidak setuju, 8 responden atau 9.4% menyatakan ragu-ragu, 60 responden atau 70.6% menyatakan setuju, 11 responden atau 12.9% menyatakan sangat setuju dan sedangkan tidak seorangpun yang menjawab sangat tidak setuju. Ditinjau dari rata-rata skor, indikator X_1 mempunyai rata-rata sebesar 3.89 atau berada dalam kategori baik. Dalam hal ini indikator tentang kesesuaian pekerjaan yang diinginkan dengan umur dipersepsikan baik oleh responden.

Pada indikator (X_2) tentang kemampuan merespon secara cepat terhadap pekerjaan yang diberikan sesuai dengan umur responden, hal ini menunjukkan bahwa 4 responden atau 4.7% menyatakan ragu-ragu, 62 responden atau 72.9% menyatakan setuju, 19 responden atau 22.4% menyatakan sangat setuju, dan tidak seorangpun yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Ditinjau dari rata-rata skor, indikator X_2 mempunyai rata-rata sebesar 4.18 atau berada pada kategori sangat baik. Dalam hal ini indikator tentang kemampuan merespon secara cepat terhadap pekerjaan yang diberikan sesuai dengan umur responden dipersepsikan sangat baik oleh responden.

Pada indikator (X_3) tentang kemampuan lebih teliti dan sabar terhadap pekerjaan berdasarkan jenis kelamin responden, hal ini menunjukkan 1 responden atau 1.2% menyatakan sangat tidak setuju, 2 responden atau 2.4% menyatakan ragu-ragu, 64 responden atau 75.3% menyatakan setuju, 18 responden atau 21.2%

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

menyatakan sangat setuju dan tidak ada seorangpun yang menjawab tidak setuju. Ditinjau dari rata-rata skor, indikator X_3 mempunyai rata-rata sebesar 4.15 atau berada pada kategori sangat baik. Dalam hal ini indikator tentang kemampuan lebih teliti dan sabar terhadap pekerjaan berdasarkan jenis kelamin responden dipersepsikan sangat baik oleh responden.

Pada indikator (X_4) tentang melaksanakan semua pekerjaan dengan baik dan benar berdasarkan jenis kelamin, hal ini menunjukkan bahwa 1 responden atau 1.2% menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden atau 1.2% menyatakan tidak setuju, 10 responden atau 11.8% menyatakan ragu-ragu, 42 responden atau 49.4% menyatakan setuju, 31 responden atau 36.5% menyatakan sangat setuju. Ditinjau dari rata-rata skor, indikator X_4 mempunyai rata-rata sebesar 4.19 atau berada pada kategori sangat baik. Dalam hal ini indikator tentang melaksanakan semua pekerjaan dengan baik dan benar berdasarkan jenis kelamin responden dipersepsikan sangat baik oleh responden.

Pada indikator (X_5) tentang kedisiplinan dalam melaksanakan dan mematuhi peraturan perusahaan berdasarkan jenis kelamin, hal ini menunjukkan bahwa 2 responden atau 2.4% menyatakan ragu-ragu, 55 responden atau 64.7% menyatakan setuju, 28 responden atau 32.9% menyatakan sangat setuju, dan tidak seorangpun menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Ditinjau dari rata-rata skor, indikator X_5 mempunyai rata-rata sebesar 4.31 atau berada pada kategori sangat baik. Dalam hal ini indikator tentang kedisiplinan dalam melaksanakan dan mematuhi peraturan perusahaan berdasarkan jenis kelamin dipersepsikan sangat baik oleh responden.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Pada Indikator (X_6) tentang pekerjaan sangat penting karena memiliki tanggung jawab terhadap keluarga berdasarkan status perkawinan, hal ini menunjukkan bahwa 2 responden atau 2.4% menyatakan ragu-ragu, 51 responden atau 60.0% menyatakan setuju, 32 responden atau 37.6% menyatakan sangat setuju, dan tidak satupun responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Ditinjau dari rata-rata skor, indikator X_6 mempunyai rata-rata sebesar 4.35 atau berada pada kategori sangat baik. Dalam hal ini indikator tentang pekerjaan sangat penting karena memiliki tanggung jawab terhadap keluarga berdasarkan status perkawinan dipersepsikan sangat baik oleh responden.

Pada indikator (X_7) tentang jika jumlah tanggungan semakin banyak maka tingkat absensi semakin meningkat berdasarkan jumlah tanggungan, hal ini menunjukkan bahwa 4 responden atau 4.7% menyatakan tidak setuju, 12 responden atau 14.1% menyatakan ragu-ragu, 54 responden atau 63.5% menyatakan setuju, 15 responden atau 17.6% menyatakan sangat setuju dan tidak satupun responden menyatakan sangat tidak setuju. Ditinjau dari rata-rata skor, indikator X_7 mempunyai rata-rata sebesar 3.94 atau berada pada kategori baik. Dalam hal ini indikator tentang jika jumlah tanggungan semakin banyak maka tingkat absensi semakin meningkat berdasarkan jumlah tanggungan dipersepsikan baik oleh responden.

Pada indikator (X_8) tentang jumlah tanggungan menentukan tingkat produktivitas kerja berdasarkan jumlah tanggungan, hal ini menunjukkan bahwa 6 responden atau 7.1% menyatakan tidak setuju, 13 responden atau 15.3% menyatakan ragu-ragu, 49 responden atau 57.6% menyatakan setuju, 17

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

responden atau 20.0% menyatakan sangat setuju dan tidak seorangpun responden menyatakan sangat tidak setuju. Ditinjau dari rata-rata skor, indikator X_8 mempunyai rata-rata skor sebesar 3.91 atau berada pada kategori baik. Dalam hal ini indikator tentang jumlah tanggungan menentukan tingkat produktivitas kerja berdasarkan jumlah tanggungan dipersepsikan baik oleh responden.

Pada indikator (X_9) tentang semakin lama bekerja maka akan semakin rendah keinginan untuk meninggalkan pekerjaan berdasarkan masa kerja, hal ini menunjukkan bahwa 12 responden atau 14.1% menyatakan tidak setuju, 4 responden atau 4.7% menyatakan ragu-ragu, 56 responden atau 65.9% menyatakan setuju, 13 responden atau 15.3% menyatakan sangat setuju dan tidak seorangpun responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Ditinjau dari rata-rata skor, indikator X_9 mempunyai rata-rata skor sebesar 3.82 atau berada pada kategori baik. Dalam hal ini indikator tentang semakin lama bekerja maka akan semakin rendah keinginan untuk meninggalkan pekerjaan berdasarkan masa kerja dipersepsikan baik oleh responden.

Pada indikator (X_{10}) tentang semakin lama bekerja maka tingkat produktivitas bekerja akan semakin meningkat berdasarkan masa kerja, hal ini menunjukkan bahwa 1 responden atau 1.2% menyatakan tidak setuju, 3 responden atau 3.5% menyatakan ragu-ragu, 52 responden atau 61.2% menyatakan setuju, 29 responden atau 34.1% menyatakan sangat setuju dan tidak seorangpun responden menyatakan sangat tidak setuju. Ditinjau dari rata-rata skor, indikator X10 mempunyai rata-rata sebesar 4.28 atau berada pada kategori sangat baik. Dalam hal ini indikator tentang semakin lama bekerja maka tingkat produktivitas bekerja

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

akan semakin meningkat berdasarkan masa kerja dipersepsikan sangat baik oleh responden.

4.1.9.2 Deskripsi Variabel Motivasi (Z)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan di PT. Marinal Indoprima Kabupaten Sumenep, maka deskripsi variabel Motivasi (Z) dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini.

Tabel 4.8
Deskripsi Variabel Motivasi (Z)

Indikator	Jawaban Responden										Rata-Rata Skor
	STS		TS		RG		S		SS		
	f	%	F	%	F	%	f	%	F	%	
Z1	0	0.0	16	18.8	22	25.6	40	47.1	7	8.2	3.45
Z2	0	0.0	0	0.0	2	2.4	64	75.3	19	22.4	4.20
Z3	0	0.0	0	0.0	3	3.5	66	77.6	16	18.8	4.15
Z4	0	0.0	4	4.7	12	14.1	53	62.4	16	18.8	3.95
Z5	0	0.0	15	17.6	13	15.3	47	55.3	10	11.8	3.61
Z6	0	0.0	15	17.6	6	7.1	45	52.9	19	22.4	3.80
Z7	0	0.0	12	14.1	2	2.4	57	67.1	14	16.5	3.86
Z8	0	0.0	0	0.0	4	4.7	61	71.8	20	23.5	4.19
Z9	0	0.0	20	23.5	7	8.2	48	56.5	10	11.8	3.56
Z10	4	4.7	17	20.0	20	23.5	39	45.9	5	5.9	3.28
Z11	0	0.0	8	9.4	20	23.5	51	60.0	6	7.1	3.65
Z12	0	0.0	13	15.3	19	22.4	45	52.9	8	9.4	3.56
Z13	0	0.0	12	14.1	12	14.1	54	63.5	7	8.2	3.66
Z14	5	5.9	23	27.1	9	10.6	42	49.4	6	7.1	3.25

Sumber: Data diolah

Dari tabel 4.8 diatas, dari 85 responden yang diteliti berdasarkan variabel motivasi (Z) menunjukkan bahwa tanggapan responden untuk indikator (Z1) tentang dorongan untuk bekerja karena perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan berdasarkan kebutuhan fisiologis, hal ini menunjukkan bahwa 16 responden atau 18.8% menyatakan tidak setuju, 22 responden atau 25.6% menyatakan ragu-ragu, 40 responden atau 47.1%

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

menyatakan setuju, 7 responden atau 8.2% menyatakan sangat setuju dan tidak seorangpun yang menyatakan sangat tidak setuju. Ditinjau dari rata-rata skor, indikator Z1 mempunyai rata-rata sebesar 3.45 atau berada pada kategori baik. Dalam hal ini indikator tentang dorongan untuk bekerja karena perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan berdasarkan kebutuhan fisiologis dipersepsikan baik oleh responden.

Pada indikator (Z2) tentang dorongan untuk bekerja karena punya kewajiban untuk memenuhi kebutuhan papan dan pangan sendiri ataupun keluarga berdasarkan kebutuhan fisiologis, hal ini menunjukkan bahwa 2 responden atau 2.4% menyatakan ragu-ragu, 64 responden atau 75.3% menyatakan setuju, 19 responden atau 22.4% menyatakan sangat setuju, dan tidak seorangpun yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju. Ditinjau dari rata-rata skor, indikator Z2 mempunyai rata-rata sebesar 4.20 atau berada pada kategori sangat baik. Dalam hal ini indikator tentang dorongan untuk bekerja karena punya kewajiban untuk memenuhi kebutuhan papan dan pangan sendiri ataupun keluarga berdasarkan kebutuhan fisiologis dipersepsikan sangat baik oleh responden.

Pada indikator (Z3) tentang dorongan untuk bekerja karena mempunyai kewajiban untuk memenuhi kebutuhan sandang sendiri ataupun keluarga berdasarkan kebutuhan fisiologis, hal ini menunjukkan bahwa 3 responden atau 3.5% menyatakan ragu-ragu, 66 responden atau 77.6% menyatakan setuju, 16 responden atau 18.8% menyatakan sangat setuju dan tidak seorangpun yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju. Ditinjau dari rata-rata skor,

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

indikator Z3 mempunyai rata-rata sebesar 4.15 atau berada pada kategori sangat baik. Dalam hal ini indikator tentang dorongan untuk bekerja karena mempunyai kewajiban untuk memenuhi kebutuhan sandang sendiri ataupun keluarga berdasarkan kebutuhan fisiologis dipersepsikan sangat baik oleh responden.

Pada indikator (Z4) tentang dorongan untuk bekerja karena perusahaan memberikan rasa aman dan nyaman dalam suasana bekerja berdasarkan kebutuhan rasa aman, hal ini menunjukkan bahwa 4 responden atau 4.7% menyatakan tidak setuju, 12 responden atau 14.1% menyatakan ragu-ragu, 53 responden atau 62.4% menyatakan setuju, 16 responden atau 18.8% menyatakan sangat setuju dan tidak seorangpun yang menyatakan sangat tidak setuju. Ditinjau dari rata-rata skor, indikator Z4 mempunyai rata-rata sebesar 3.95 atau berada pada kategori baik. Dalam hal ini indikator tentang dorongan untuk bekerja karena perusahaan memberikan rasa aman dan nyaman dalam suasana bekerja berdasarkan kebutuhan rasa aman dipersepsikan baik oleh responden.

Pada indikator (Z5) tentang dorongan untuk bekerja karena perusahaan memperhatikan penyediaan alat-alat keselamatan bekerja berdasarkan kebutuhan rasa aman, hal ini menunjukkan bahwa 15 responden atau 17.6% menyatakan tidak setuju, 13 responden atau 15.3% menyatakan ragu-ragu, 47 responden atau 55.3% menyatakan setuju, 10 responden atau 11.8% menyatakan sangat setuju dan tidak seorangpun yang menyatakan sangat tidak setuju. Ditinjau dari rata-rata skor, indikator Z5 mempunyai rata-rata sebesar 3.61 atau berada pada kateori baik. Dalam hal ini indikator tentang dorongan untuk bekerja karena perusahaan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

memperhatikan penyediaan alat-alat keselamatan bekerja berdasarkan kebutuhan rasa aman dipersespsikan baik oleh responden.

Pada indikator (Z6) tentang dorongan untuk bekerja karena perusahaan memberikan jaminan keselamatan berdasarkan kebutuhan rasa aman, hal ini menunjukkan bahwa 15 responden atau 17. 6% menyatakan tidak setuju, 6 responden atau 7.1% menyatakan ragu-ragu, 45 responden atau 52.9% menyatakan setuju, 19 responden atau 22.4% menyatakan sangat setuju dan tidak seorangpun responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Ditinjau dari rata-rata skor, indikator Z6 mempunyai rata-rata sebesar 3.80 atau berada pada kategori baik. Dalam hal ini indikator tentang dorongan untuk bekerja karena perusahaan memberikan jaminan keselamatan berdasarkan kebutuhan rasa aman dipersepsikan baik oleh responden.

Pada indikator (Z7) tentang dorongan untuk bekerja karena rasa kekeluargaan antara karyawab dan pimpinan sangat baik berdasarkan kebutuhan sosial, hal ini menunjukkan bahwa 12 responden atau 14.1% menyatakan tidak setuju, 2 responden atau 2.4% menyatakan ragu-ragu, 57 responden atau 67.1% menyatakan setuju, 14 responden atau 16.5% menyatakan sangat setuju dan tidak seorangpun responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Ditinjau dari rata-rata skor, indikator Z7 mempunyai rata-rata sebesar 3.86 atau berada pada kategori baik. Dalam hal ini indikator tentang dorongan untuk bekerja karena rasa kekeluargaan antara karyawan dan pimpinan sangat baik berdasarkan kebutuhan sosial dipersepsikan baik oleh responden.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Pada indikator (Z8) tentang dorongan untuk bekerja karena hubungan antar karyawan dengan karyawan lainnya baik berdasarkan kebutuhan sosial, hal ini menunjukkan bahwa 4 responden atau 4.7% menyatakan ragu-ragu, 61 responden atau 71.8% menyatakan setuju, 20 responden atau 23.5% menyatakan sangat setuju dan tidak seorangpun responden menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju. Ditinjau dari rata-rata skor, indikator Z8 mempunyai rata-rata sebesar 4.19 atau berada pada kategori sangat baik. Dalam hal ini indikator tentang dorongan untuk bekerja karena hubungan antar karyawan dengan karyawan lainnya baik berdasarkan kebutuhan sosial dipersepsikan sangat baik oleh responden.

Pada indikator (Z9) tentang dorongan untuk bekerja karena perusahaan memberikan penghargaan apabila prestasi bekerja karyawan baik berdasarkan kebutuhan penghargaan, hal ini menunjukkan bahwa 20 resonden atau 23.5% menyatakan tidak setuju, 7 responden atau 8.2% menyatakan ragu-ragu, 48 responden atau 56.5% menyatakan setuju, 10 responden atau 11.8% menyatakan sangat setuju dan tidak seorangpun menyatakan sangat tidak setuju. Ditinjau dari rata-rata skor, indikator Z9 mempunyai rata-rata sebesar 3.56 atau berada pada kategori baik. Dalam hal ini indikator tentang dorongan untuk bekerja karena perusahaan memberikan penghargaan apabila prestasi bekerja karyawan baik berdasarkan kebutuhan penghargaan dipersepsikan baik oleh responden.

Pada indikator (Z10) tentang dorongan untuk bekerja karena perusahaan memberikan kesempatan promosi jabatan kepada karyawan berdasarkan kebutuhan penghargaan, hal ini menunjukkan 4 responden atau 4.7% menyatakan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

sangat tidak setuju, 17 responden atau 20.0% menyatakan tidak setuju, 20 responden atau 23. 5% menyatakan ragu-ragu, 39 responden atau 45.9% menyatakan setuju, 5 responden atau 5.9% menyatakan sangat setuju. Ditinjau dari rata-rata skor, indikator Z10 mempunyai rata-rata skor sebesar 3.28 atau berada pada kategori baik. Dalam hal ini indikator tentang dorongan untuk bekerja karena perusahaan memberikan kesempatan promosi jabatan kepada karyawan berdasarkan kebutuhan penghargaan dipersepsikan baik oleh responden.

Pada indikator (Z11) tentang dorongan untuk bekerja karena perusahaan memberikan kenaikan pangkat sesuai kemampuan karyawan berdasarkan kebutuhan penghargaan, hal ini menunjukkan bahwa 8 responden atau 9.4% menyatakan tidak setuju, 20 responden atau 23.5% menyatakan ragu-ragu, 51 responden atau 60.0% menyatakan setuju, 6 responden atau 7.1% menyatakan sangat setuju. Dan tidak seorangpun responden yang menjawab sangat tidak setuju. Ditinjau dari rata-rata skor, indikator Z11 mempunyai rata-rata sebesar 3.65 atau berada pada kategori baik. Dalam hal ini indikator tentang dorongan untuk bekerja karena perusahaan memberikan kenaikan pangkat sesuai kemampuan karyawan berdasarkan kebutuhan penghargaan dipersepsikan baik oleh responden.

Pada indikator (Z12) tentang perusahaan memberikan pembinaan karir untuk meningkatkan kemampuan kinerja karyawan berdasarkan kebutuhan aktualisasi diri, hal ini menunjukkan bahwa 13 responden atau 15.3% menyatakan tidak setuju, 19 responden atau 22.4% menyatakan ragu-ragu, 45 responden atau 52.9% menyatakan setuju, 8 responden atau 9.4% menyatakan sangat setuju dan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

tidak seorangpun responden yang menjawab sangat tidak setuju. Ditinjau dari rat-rata skor, indikator Z12 mempunyai rata-rata skor sebesar 3.56 atau berada pada kategori baik. Dalam hal ini indikator tentang perusahaan memberikan pembinaan karir untuk meningkatkan kemampuan kinerja karyawan berdasarkan kebutuhan aktualisasi diri dipersepsikan baik oleh responden.

Pada indikator (Z13) tentang perusahaan memberikan pembinaan karir untuk meningkatkan keterampilan karyawan berdasarkan kebutuhan aktualisasi diri, hal ini menunjukkan bahwa 12 responden atau 14.1% menyatakan tidak setuju, 12 responden atau 14.1% menyatakan ragu-ragu, 54 responden atau 63.5% menyatakan setuju, 7 responden atau 8.2% menyatakan sangat setuju dan tidak seorangpun responden menjawab sangat tidak setuju. Ditinjau dari rata-rata skor, indikator Z13 mempunyai rata-rata skor sebesar 3.66 atau berada pada kategori baik. Dalam hal ini indikator tentang perusahaan memberikan pembinaan karir untuk meningkatkan keterampilan karyawan berdasarkan kebutuhan aktualisasi diri dipersepsikan baik oleh responden.

Pada indikator (Z14) tentang perusahaan memberikan pembinaan untuk melanjutkan pendidikan untuk meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan kebutuhan aktualisasi diri, hal ini menunjukkan bahwa 5 responden atau 5.9% menyatakan sangat tidak setuju, 23 responden atau 27.1% menyatakan tidak setuju, 9 responden atau 10.6% menyatakan ragu-ragu, 42 responden 49.4% menyatakan setuju, 6 responden atau 7.1% menyatakan sangat setuju. Ditinjau dari rata-rata skor, indikator Z14 mempunyai rata-rata skor sebesar 3.25 atau berada pada kategori baik. Dalam hal ini indikator tentang perusahaan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

memberikan pembinaan untuk melanjutkan pendidikan untuk meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan kebutuhan aktualisasi diri dipersepsikan baik oleh responden.

4.1.9.3 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan di PT. Marinal Indoprima Kabupaten Sumenep, maka deskripsi variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini.

Tabel 4.9
Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Jawaban Responden										Rata-Rata Skor
	STS		TS		RG		S		SS		
	f	%	F	%	F	%	f	%	f	%	
Y1	0	0.0	8	9.4	3	3.5	42	49.4	32	37.6	4.15
Y2	1	1.2	2	2.4	1	1.2	52	61.2	29	34.1	4.25
Y3	0	0.0	1	1.2	2	2.4	58	68.2	24	28.2	4.24
Y4	0	0.0	0	0.0	2	2.4	63	74.1	20	23.5	4.21
Y5	0	0.0	1	1.2	18	21.2	46	54.1	20	23.5	4.00
Y6	0	0.0	7	8.2	8	9.4	53	62.4	17	20.0	3.94
Y7	0	0.0	3	3.5	5	5.9	55	64.7	22	25.9	4.13
Y8	0	0.0	1	1.2	3	3.5	68	80.0	13	15.3	4.09
Y9	0	0.0	1	1.2	5	5.9	55	64.7	24	28.2	4.20
Y10	0	0.0	0	0.0	2	2.4	59	69.4	24	28.2	4.26

Sumber: Data diolah

Dari data pada tabel 4.9 diatas, dari 85 responden yang diteliti berdasarkan variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa tanggapan responden pada indikator (Y1) tentang karyawan selalu bisa menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan baik dan benar berdasarkan kualitas, hal ini menunjukkan bahwa 8 responden atau 9.4% menyatakan tidak setuju, 3 responden atau 3.5% menyatakan ragu-ragu, 42 responden atau 49.4% menyatakan setuju, 32 responden atau 37.6% menyatakan sangat setuju dan tidak seorangpun responden

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

menyatakan sangat tidak setuju. Ditinjau dari rata-rata skor, indikator Y1 mempunyai rata-rata sebesar 4.15 atau berada pada kategori sangat baik. Dalam hal ini indikator tentang karyawan selalu bisa menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan baik dan benar berdasarkan kualitas dipersepsikan sangat baik oleh responden.

Pada indikator (Y2) tentang karyawan selalu bisa menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan rapi dan sesuai dengan standar mutu yang telah di tetapkan berdasarkan kualitas, hal ini menunjukkan bahwa 1 responden atau 1.2% menyatakan sangat tidak setuju, 2 responden atau 2.4% menyatakan tidak setuju, 1 responden atau 1.2% menyatakan ragu-ragu, 52 responden atau 61.2% menyatakan setuju, 29 responden atau 34.1% menyatakan sangat setuju. Ditinjau dari rata-rata skor, indikator Y2 mempunyai rata-rata sebesar 4.25 atau berada pada kategori sangat baik. Dalam hal ini indikator tentang karyawan selalu bisa menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan rapi dan sesuai dengan standar mutu yang telah di tetapkan berdasarkan kualitas dipersepsikan sangat baik oleh responden.

Pada indikator (Y3) tentang karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan sesuai jumlah yang telah ditentukan berdasarkan kuantitas, hal ini menunjukkan bahwa 1 responden atau 1.2% menyatakan tidak setuju, 2 responden atau 2.4% menyatakan ragu-ragu, 58 responden atau 68.2% menyatakan setuju, 24 responden atau 28.2% menyatakan sangat setuju dan tidak seorangpun yang menyatakan sangat tidak setuju. Ditinjau dari rata-rata skor, indikator Y3 mempunyai rata-rata sebesar 4.24 atau berada pada kategori sangat

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

baik. Dalam hal ini indikator tentang karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan sesuai jumlah yang telah ditentukan berdasarkan kauantitas dipersepsikan sangat baik oleh responden.

Pada indikator (Y4) tentang karyawan mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan standar yang ditetapkan berdasarkan kuantitas, hal ini menunjukkan bahwa 2 responden atau 2.4% menyatakan ragu-ragu, 63 responden atau 74.1% menyatakan setuju, 20 responden atau 23.5% menyatakan sangat setuju dan tidak seorangpun responden yang menjawab tidak setuju ataupun sangat tidak setuju. Ditinjau dari rata-rata skor, indikator Y4 mempunyai rata-rata sebesar 4.21 atau berada pada kategori sangat baik. Dalam hal ini indikator tentang karyawan mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan standar yang ditetapkan berdasarkan kuantitas dipersepsikan sangat baik oleh responden.

Pada indikator (Y5) tentang karyawan mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan sebelum jangka waktu yang diberikan habis berdasarkan ketepatan waktu, hal ini menunjukkan bahwa 1 responden atau 1.2% menyatakan tidak setuju, 18 responden atau 21.2% menyatakan ragu-ragu, 46 responden atau 54.1% menyatakan setuju, 20 responden atau 23.5% menyatakan sangat setuju dan tidak seorangpun responden menyatakan sangat tidak setuju. Ditinjau dari rata-rata skor, indikator Y5 mempunyai rata-rata sebesar 4.00 atau berada pada kategori baik. Dalam hal ini indikator tentang karyawan mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan sebelum jangka

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

waktu yang diberikan habis berdasarkan ketepatan waktu dipersepsikan baik oleh responden.

Pada Indikator (Y6) tentang karyawan selalu hadir kerja dikantor sesuai jadwal yang ditetapkan perusahaan berdasarkan ketepatan waktu, hal ini menunjukkan bahwa 7 responden atau 8.2% menyatakan tidak setuju, 8 responden atau 9.4% menyatakan ragu-ragu, 53 responden atau 62.4% menyatakan setuju, 17 responden atau 20.0 menyatakan sangat setuju dan tidak seorangpun responden yang menjawab sangat tidak setuju. Ditinjau dari rata-rata skor, indikator Y6 mempunyai rata-rata sebesar 3.94 atau berada pada kategori baik. Dalam hal ini indikator tentang karyawan selalu hadir kerja di kantor sesuai jadwal yang ditetapkan perusahaan berdasarkan ketepatan waktu dipersepsikan baik oleh responden.

Pada indikator (Y7) tentang karyawan mampu memaksimalkan kinerjanya dengan baik sesuai kebijakan perusahaan berdasarkan efektivitas, hal ini menunjukkan bahwa 3 responden atau 3.5% menyatakan tidak setuju, 5 responden atau 5.9% menyatakan ragu-ragu, 55 responden atau 64.7% menyatakan setuju, 22 responden atau 25.9% menyatakan sangat setuju dan tidak seorangpun responden yang menjawab sangat tidak setuju. Ditinjau dari rata-rata skor, indikator Y7 mempunyai rata-rata sebesar 4.13 atau berada pada kategori sangat baik. Dalam hal ini indikator tentang karyawan mampu memaksimalkan kinerjanya dengan baik sesuai kebijakan perusahaan berdasarkan efektivitas dipersepsikan sangat baik oleh perusahaan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Pada indikator (Y9) tentang karyawan mempunyai komitmen kerja tinggi terhadap perusahaan berdasarkan komitmen kerja, hal ini menunjukkan bahwa 1 responden atau 1.2% menyatakan tidak setuju, 5 responden atau 5.9% menyatakan rgu-ragu, 55 responden atau 64.7% menyatakan setuju, 24 responden atau 28.2% menyatakan sangat setuju dan tidak seorangpun responden yang menjawab sangat tidak setuju. Ditinjau dari rata-rata skor, indikator Y9 mempunyai rata-rata sebesar 4.20 atau dikategorikan sangat baik. Dalam hal ini indikator tentang karyawan mempunyai komitmen kerja tinggi terhadap perusahaan berdasarkan komitmen kerja dipersepsikan sangat baik oleh responden.

Pada indikator (Y10) tentang karyawan mampu bertanggung jawab terhadap kebijakan dan peraturan yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan komitmen kerja, hal ini menunjukkan bahwa 2 responden atau 2.4% menyatakan ragu-ragu, 59 responden atau 69.4% menyatakan setuju, 24 responden atau 28.2% menyatakan sangat setuju dan tidak seorangpun responden yang menyatakan tidak setuju ataupun sangat tidak setuju. Ditinjau dari rata-rata skor, indikator Y10 mempunyai rata-rata sebesar 4.26 atau berada pada kategori sangat baik. Dalam hal ini indikator tentang karyawan mampu bertanggung jawab terhadap kebijakan dan peraturan yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan komitmen kerja dipersepsikan sangat baik oleh responden.

4.1.10 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berdasarkan data dari penyebaran kuesioner kepada 85 responden di PT. Marinal Indoprima Kabupaten Sumenep yang telah diperoleh dapat dikatakan valid dan reliabel apabila indikator yang digunakan dalam memperoleh data

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

adalah valid dan reliabel. Sehingga pengujian terhadap data tersebut perlu dilakukan uji validitas dan reliabelitas data.

Uji validitas dapat dikatakan valid apabila koefisien korelasinya ≥ 0.3 dengan α = 0.05 (Sugiyono,1999) dalam Supriyanto dan Maharani (2014:184). Sedangkan untuk uji reliabilitas digunakan metode *Cronbach's alpha,* yang mana instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai koefisien alphanya ≥ 0.6 (Arikunto,1999) dalam Supriyanto dan Maharani (2014:184). Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian sebagai berikut :

Tabel 4.10
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	R	Keterangan	A	Keterangan
X	X1	0.642	Valid	0.760	Reliabel
	X2	0.533	Valid		
	X3	0.542	Valid		
	X4	0.745	Valid		
	X5	0.598	Valid		
	X6	0.363	Valid		
	X7	0.459	Valid		
	X8	0.607	Valid		
	X9	0.525	Valid		
	X10	0.643	Valid		
Z	Z1	0.422	Valid	0.876	Reliabel
	Z2	0.451	Valid		
	Z3	0.307	Valid		
	Z4	0.424	Valid		
	Z5	0.732	Valid		
	Z6	0.763	Valid		
	Z7	0.715	Valid		
	Z8	0.420	Valid		
	Z9	0.699	Valid		
	Z10	0.833	Valid		
	Z11	0.460	Valid		
	Z12	0.760	Valid		
	Z13	0.610	Valid		
	Z14	0.820	Valid		

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Variabel	Item	R	Keterangan	A	Keterangan
Y	Y1	0.654	Valid	0.882	Reliabel
	Y2	0.831	Valid		
	Y3	0.758	Valid		
	Y4	0.729	Valid		
	Y5	0.706	Valid		
	Y6	0.761	Valid		
	Y7	0.627	Valid		
	Y8	0.641	Valid		
	Y9	0.801	Valid		
	Y10	0.584	Valid		

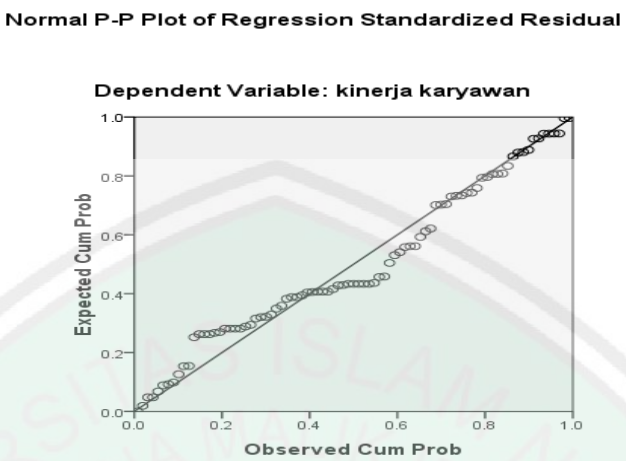
Sumber: Data diolah

4.1.11 Uji Asumsi Klasik

4.1.11.1 Uji Normalitas

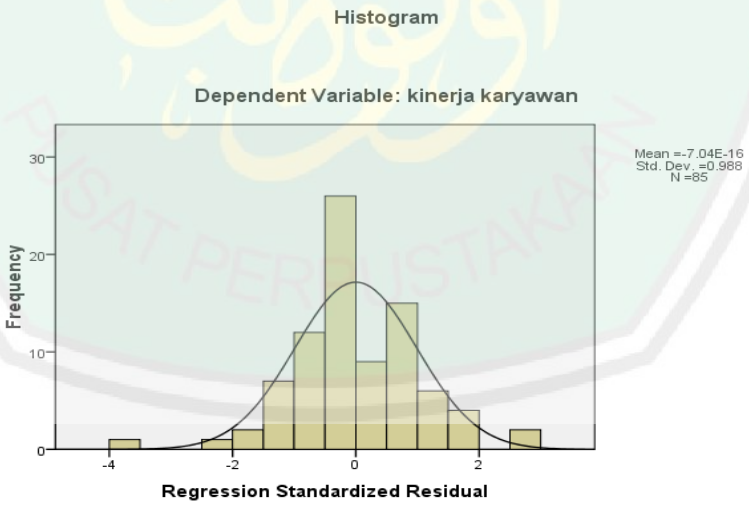
Uji normalitas digunakan untuk mendeteksi apakah distribusi data variabel bebas dan variabel terikat adalah normal. Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji ini dapat dilihat dari tampilan normal probability plot. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Supriyanto dan Maharani, 2013: 245). Dari hasil statistik, diperoleh hasil sebagai berikut:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG



Gambar 4.2 Uji Normalitas dengan Normal P-P Plot
Sumber: Data diolah SPSS 16

Hasil uji normalitas pada gambar 4.2 diatas, terlihat bahwa penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.3 Uji Normalitas dengan Grafik Histogram
Sumber: Data diolah SPSS 16

Berdasarkan pada gambar 4.3 bahwa terdapat gambar grafik histogram yang memberikan pola distribusi yang normal (tidak terjadi kemiringan). Gambar

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

grafik diatas menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Ghozali (2013:112) menyatakan bahwa uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan jika tidak dilakukan secara hati-hati, secara visual terlihat normal namun secara statistik tidak, atau sebaliknya secara visual tidak normal padahal secara statistik normal. Oleh sebab itu dianjurkan disamping menggunakan uji grafik dilengkapi dengan uji statistik, salah satunya dengan menggunakan uji statistik non-parametik *Kolmogorov-Simornov*. Jika hasil K-S mempunyai nilai p ≥ 0.05, maka dapat dikatakan *Understandardized Residual*nya normal. Hasil uji tersebut disajikan pada tabel 4.11 berikut ini.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters[a]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.02719281
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.119
	Negative	-.120
Kolmogorov-Smirnov Z		1.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.171

Sumber: Data diolah SPSS 16

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas terlihat bahwa, nilai *Kolmogorov- Simornov* Z sebesar 1.108 dengan tingkat signifikan 0.171 berarti hal ini menunjukkan bahwa model regresi terdistribusi normal karena tingkat signifikansinya (p) ≥ 0.05. hal ini berarti mendukung uji normalitas dengan histogram dan normal *p-plot regression standardized.*

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4.1.11.2 Uji Linieritas

Uji Linieritas dilakukan dengan menggunakan *curve estimation*, yaitu gambaran hubungan linier antara variabel X dengan variabel Y. Jika nilai sig f < 0,05, maka variabel X tersebut memiliki hubungan linier dengan Y (Sulhan, 2011:24).

Tabel 4.11
Hasil Uji Linieritas

Model	F	Sig.	Keterangan
X ke Z	13.239	0.000	Linier
X ke Y	20.941	0.000	Linier
Z ke Y	11.338	0.001	Linier

Sumber: Diolah oleh Peneliti

Dari tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa model 1 yaitu jalur X ke Z diperoleh signifikansi sebesar 0,000 data tersebut menunjukkan bahwa linieritas terpenuhi. Model 2 yaitu jalur X ke Y diperoleh signifikansi sebesar 0,000 data tersebut menunjukkan bahwa linieritas terpenuhi, sedangkan model 3 yaitu jalur Z ke Y diperoleh signifikansi sebesar 0,000 data tersebut menunjukkan bahwa linieritas terpenuhi.

4.1.12 Uji Hipotesis

Dalam melakukan pembuktian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan dengan teknik analisis jalur (*Path Analysis*) dengan menggunakan bantuan program SPSS 16. Analisis jalur adalah untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung.

Sebagaimana telah dirumuskan sebelumnya bahwa dalam penelitian ini sesuai dengan hipotesis:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

a. Karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
b. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
c. Karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi.
d. Kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi.

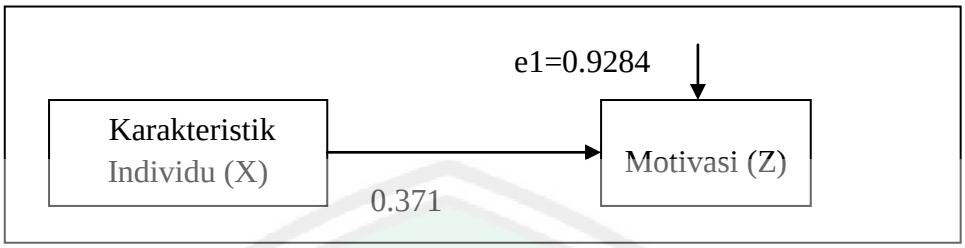
Untuk menguji analisis jalur diperlukan dua tahap interpretasi yakni 1) Tahap Menghitung Koefisien Jalur. 2) Tahap Uji Hipotesis dan Pembuatan Kesimpulan sebagai berikut:

a. Menghitung Koefisien Jalur

Pada tahap ini dilakukan dengan menghitung Koefisien Jalur Model 1 dan Koefisien Jalur Model 2, adapun penjelasannya sebagai berikut:

Koefisien Jalur Model 1: Mengacu pada output regresi model 1 pada bagian tabel coefficients dapat diketahui bahwa nilai sig dari variabel Karakteristik Individu (X) yaitu 0.000 lebih kecil dari 0.05. hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model 1, yakni variabel Karakteristik Individu (X) berpengaruh terhadap variabel Motivasi (Z). Besarnya nilai R2 atau R Square yang terdapat pada tabel Model Summary adalah sebesar 0.138, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh X terhadap Z adalah sebesar 13.8% sementara sisanya 86.2% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu, untuk nilai e1 dapat dicari dengan rumus e1= $\sqrt{(1-0.138)} = 0.9284$. dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur 1 sebagai berikut:

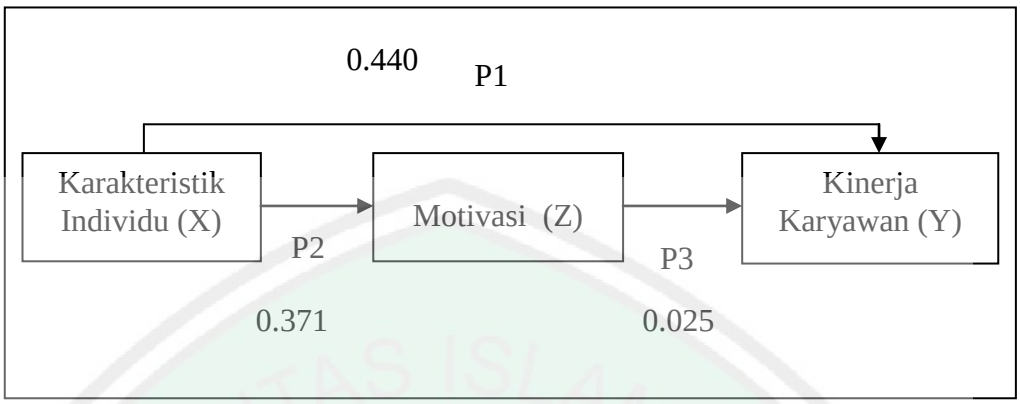
CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG



Gambar: 4.4
Hasil Analisis Jalur Model 1

Koefisien jalur Model 2: berdasarkan output regresi model 2 pada bagian tabel coefficients, diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu karakteristik individu (X) = 0.000 dan variabel motivasi (Z)= 0.817. hasil ini memberi kesimpulan bahwa regresi model 2, yakni variabel X memberi pengaruh yang signifikan kepada variabel Kinerja Karyawan (Y) sedangkan variabel Z tidak memberi pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y. Besarnya nilai R2 atau R Square yang terdapat pada tabel Model Summary adalah sebesar 0.202 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi X dan Z terhadap Y adalah sebesar 20.2% sementara sisanya 79.8% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti. Sementara untuk nilai e2 $= \sqrt{(1 - 0.202)} = 0.8933$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur 2 sebagai berikut:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG



Gambar 4.5
Hasil Analisis Jalur Model 2

b. Tahap Uji Hipotesis dan Pembuatan Kesimpulan

1) Analisis pengaruh X terhadap Z: dari analisis diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh yang signifikan X terhadap Z.

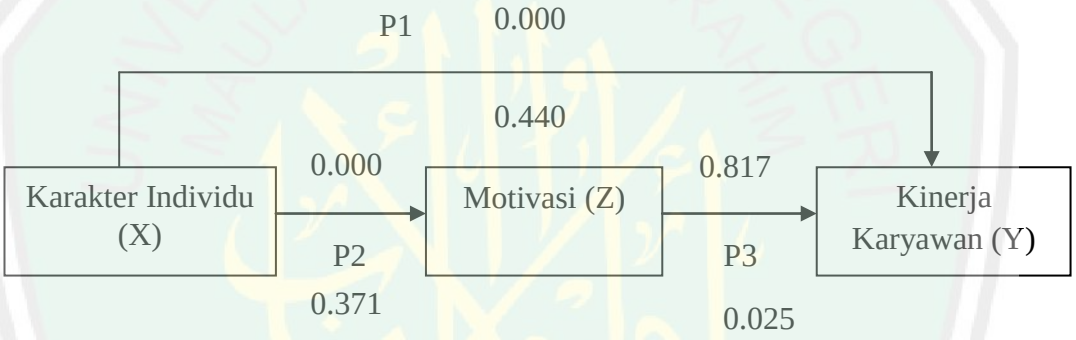
2) Analisis pengaruh X terhadap Y: dari analisis diperoleh nilai signifikansi 0.000 < 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X terhadap Y.

3) Analisis pengaruh Z terhadap Y: dari analisis diperoleh bahwa nilai signifikansi Z sebesar 0.817 > 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh yang signifikan Z terhadap Y karena variabel Z memiliki nilai signifikansi lebih dari 0.05.

4) Analisis pengaruh X melalui Z terhadap Y : diketahui pengaruh langsung yang diberikan X terhadap Y sebesar 0.440. Sedangkan pengaruh tidak langsung X melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu: 0.371 × 0.025 = 0.009. Maka pengaruh total yang diberikan X terhadap Y adalah pengaruh

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu: 0.440 + 0.009 = 0.449. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0.440 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0.009 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pada nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X melalui Z tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Y.



Gambar 4.6
Grafik Analisis jalur (*Path Analysis)*

4.1.13 Uji Sobel Test

Tabel 4.12
Uji Sobel Test

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
X ke Z	0,714	0,196
Z ke Y	0,015	0,066

Sumber: Data diolah Peneliti

Dari pengujian Uji sobel menggunakan *software free sobel test* versi 4.0 ditemukan nilai t hitung sebesar 0.226 yang artinya nilai tersebut lebih kecil dari nilai t Tabel 1.96, hasil ini diperoleh dengan mengetahui dari analisis jalur (*Path*

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Analysis) pada tabel 4.15 diatas Model X ke Z menunjukkan angka 0.714 dengan standart error 0.196 sedangkan pada Model Z ke Y senilai 0.015 dengan standart error 0.066 sehingga dari perhitungan sobel test statistik menghasilkan nilai 0.226 sebagaimana terlampir pada lampiran 7. Jadi, hasil perhitungan sobel test statistik dengan nilai 0.226 < dari nilai t tabel yaitu 1.96. sehingga variabel Motivasi (Z) tidak memediasi variabel Karakteristik Individu (X) ke variabel Kinerja Karyawan (Y).

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Karakter Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan serta hasil pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel karakter individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini di tunjukkan dengan adanya nilai standardized beta untuk variabel karakter individu dengan angka 0.440 yang mempunyai nilai signifikansi 0.000 dengan demikian dinyatakan variabel karakter individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan karna 0.440 > 0.000.

Pada dasarnya dalam suatu organisasi pemahaman tentang pengetahuan karakter individu setiap karyawan sangatlah penting untuk mencapai kinerja yang maksimal, dalam penelitian kali ini dugaan sementara yang dijelaskan dalam pembahasan sebelumnya bahwa Hipotesis pertama Karakter Individu menunjukkan bahwa berpengaruh terhadap kinerja. Dan ternyata, hasil penelitian menunjukkan bahwa karakter individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yusniar Lubis, 2012 yang berjudul "Pengaruh karakteristik Individu, karakteristik pekerjaan, iklim organisasi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan" menunjukkan bahwa Karakter Individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Robbins menyatakan bahwa karakteristik individu adalah cara memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang di liatnya. Karakter Individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena dilihat dari beberapa aspek ciri-ciri biografis yang melekat pada individu karyawan PT. Marinal Indoprima mendorong karyawan untuk melaksanakan kewajiban-kewajiban pekerjaannya dengan baik, seperti kesesuaian pekerjaan dengan umur karyawan, rasa tanggung jawab terhadap keluarga, disiplin dalam melaksanakan dan mematuhi peraturan perusahaan, jumlah tanggungan dan masa kerja karyawan di PT. Marinal Indoprima sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Dalam hal ini juga dikaitkan dari segi pembahasan keislamannya. Dalam pandangan Islam, Menurut Matta (2002:39) karakter tidak sekali terbentuk, lalu tertutup, tetapi terbuka bagi semua bentuk perbaikan, pengembangan, dan penyempurnaan sebab sumber karakter perolehan ada dan bersifat tetap. Oleh karena itu seseorang yang mempunyai sifat kasar bisa berubah mempunyai sifat lembut melalui mekanisme latihan. Dan sumber karakter akan bekerja efektif jika kesiapan dasar seseorang berpadu dengan kemauan kuat untuk berubah dan berkembang dan latihan yang sistematis. Dalam hal ini harus didasari oleh akhlak

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

yang baik karena akhlak dapat memberikan dampak terhadap pembentukan perilaku setiap manusia. Selain itu juga megawangi (2007:8) menyatakan bahwa membentuk karakter harus dilakukan secara integral yang melibatkan aspek *knowing* (mengetahui), acting (melatih dan membiasakan diri), serta feeling (perasaan), sehingga akan menghasilkan manusia-manusia pecinta kebajikan. Para pecinta kebajikan adalah mereka yang selalu melakukan amal shaleh (amal, kebaikan, tertib hukum) dan mereka akan berjaya dibumi ini. Sebagaimana Firman Allah SWT dalam surah Al-Anbiyaa ayat 105:

وَلَقَدْ كَتَبْنَا فِي الزَّبُورِ مِنْ بَعْدِ الذِّكْرِ أَنَّ الْأَرْضَ يَرِثُهَا عِبَادِيَ الصَّالِحُونَ

Artinya: "*Dan sungguh telah Kami tulis di dalam kitab Zabur sesudah (Kami tulis dalam) Lauhul Mahfudz, bahwasanya bumi ini diwariskan kepada hamba-hamba-Ku yang shaleh"* (QS. Al-Anbiyaa: 105).

Dari ayat di atas dijelaskan bahwasanya Allah SWT telah mewariskan bumi dan surga bagi siapa saja diantara hamba-hambanya yang shaleh. Artinya jika karakter yang melekat pada setiap individu didasarkan dengan akhlak yang baik maka akan memberikan dampak yang baik pula pada kehidupan sosialnya terutama dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini tercermin pada karakter yang melekat pada karyawan di PT. Marinal Indorpima Kabupaten Sumenep dimana para karyawan mampu melaksanakan dengan baik terhadap tanggung jawab menyelesaikan tugas dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

4.2.2 Pengaruh Karakter Individu Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan serta hasil pengujian analisis jalur, bahwa karakter individu terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

signifikan, namun tidak berpengaruh secara signifikan melalui motivasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai standardized beta karakter individu sebesar 0.440 dengan nilai signifikansi 0.000 yang berarti karakter individu mempengaruhi kinerja karyawan, kemudian juga pada variabel ini dibuktikan bahwa standardized beta untuk motivasi sebesar 0.025 lebih kecil dari nilai signifikan 0.817 yang berarti motivasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian karakter individu berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan tanpa melalui motivasi.

Pada hasil pengujian jalur langsung didapatkan bahwa karakter individu berpengaruh terhadap kinerja sedangkan dari hasil pengujian tidak langsung diketahui bahwa karakter individu tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi. Hal ini dapat diartikan bahwa pengaruh karakter individu itu sendiri sangat besar terhadap kinerja karyawan daripada motivasi karena ciri-ciri yang melekat pada karakter individu karyawan di PT. Marinal Indoprima mampu mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan kinerja tanpa dorongan motivasi kerja baik secara pribadi atau lingkungan.

Hal ini diperkuat juga oleh penelitian terdahulu yang diteliti oleh Jonika (2016) dalam penelitiannya yang berjudul "Peran motivasi sebagai variabel *intervening* pada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja (studi kasus pada karyawan tetap dari semua unit atau bagian hotel jentra dagen yogyakarta)" menunjukkan bahwa motivasi tidak memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Menurut Hasibuan (2005) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Selain itu juga Harold Koontz dalam Hasibuan (2005:95) mengemukakan bahwa motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan suatu tujuan.

Pada penelitian ini teori motivasi mengacu pada teori-teori Maslow karena teori-teori tersebut sangat cocok dengan kondisi para karyawan di PT. Marinal Indoprima. Teori- teori maslow dikenal dengan teori jenjang kebutuhan. Adapun jenjang kebutuhan menurut Maslow adalah :

a. Aktualisasi diri, yaitu peningkatan kemampuan karyawan.
b. Penghargaan, yaitu pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya
c. Sosial, yaitu hubungan rasa kekeluargaan antara sesama
d. Keamanan, yaitu kebutuhan rasa aman dari semua ancaman
e. Fisiologis, yaitu kebutuhan yang berkaitan dengan keberadaan dan kelangsungan hidup

Namun ternyata variabel motivasi pada penelitian ini tidak mempengaruhi karakter terhadap kinerja secara tidak langsung karena pengaruh dari karakter setiap karyawan PT. Marinal Indoprima terhadap kinerja di perusahaan sangatlah besar tanpa melalui motivasi sebagai variabel *intervening*.

Dalam pandangan islam, kebutuhan manusia bukan hanya lima faktor sebagaimana teori Maslow, tetapi ada kebutuhan spiritual yang tidak dapat

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ditinggalkan, yaitu kebutuhan untuk ibadah ritual dan ibadah sosial. Seseorang bekerja karena termotivasi agar dapat beribadah ritual secara sempurna bahkan melaksanakan rukun islam yang kelima, yaitu haji. Selain motivasi pencapaian kesempurnaan ibadah ritual, seseorang bekerja karena termotivasi agar dapat melaksanakan ibadah sosial, yaitu zakat, infak, sedekah, hibah, dan juga wakaf Nur diana (2008:201). Sebagaimana firman Allah dalam Surah Al-Ra'du ayat 11:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya: "*Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan dibelakangnya, mereka menjaganya atas perintah allah. Sesungguhnya Allah tidak merobah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merobah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia".*

Ayat diatas menjelaskan bahwa sesungguhnya dalam Islam kelahiran manusia diibaratkan kertas putih yang bersih, dia sendiri yang akan mewarnai kehidupannya jadi oleh karena itu seorang muslim harus berusaha dan bekerja keras dengan motivasi yang tinggi dan Allah SWT yang menentukan.

Jadi dalam kehidupan ini setiap individu dituntut untuk berusaha dan bekerja dalam memenuhi kebutuhannya dengan dorongan atau motivasi yang tinggi sehingga nantinya akan tercapai apa yang telah diinginkan. Seperti halnya di PT. Marinal Indoprima setiap karyawan dituntut untuk melaksanakan tugasnya sehingga akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4.2.3 Motivasi tidak Memediasi Antara Karakter Individu dengan Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini motivasi yang merupakan variabel intervening menjelaskan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan karakter individu terdapat pengaruh terhadap motivasi, dengan demikian motivasi tidak memediasi antara karakter individu dan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan pada uji sobel *software free sobel test* versi 4.0 menjelaskan bahwa persamaan 1 pada uji path mempunyai nilai 0.714 dengan standart error 0.196 sedangkan persamaan 2 mempunyai nilai 0.015 dengan standart error 0.066 dari hasil tersebut diperoleh hasil uji sobel *software free sobel test* versi 4.0 dengan hasil 0.226 dengan nilai t tabel 1.96 dengan demikian motivasi tidak memediasi antara karakter individu terhadap kinerja karyawan.

Variabel *Intervening* (mediator) menurut Tuckman dalam (Sugiyono, 2007) adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel langsung dan tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela antara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Jadi dari penjelasan diatas menunjukkan bahwa motivasi tidak memediasi antara karakter individu dengan kinerja karyawan karena pengaruh langsung dari karakter individu terhadap kinerja karyawan di PT. Marinal Indoprima lebih besar daripada pengaruh tidak langsung yang dimediasi oleh variabel motivasi.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Hal yang menyebabkan motivasi tidak memediasi pengaruh antara karakter individu terhadap kinerja karyawan wajar terjadi karena dilihat dari beberapa ciri-ciri karakter individu yang melekat pada diri tiap karyawan PT. Marinal Indorpima tersebut seperti, jumlah tanggungan, masa kerja, usia dan lain-lain menuntut karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya sehingga pengaruh variabel karakter individu itu sendiri mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja secara langsung.

Menurut Hasibuan (1990) dalam Supriyanto dan Maharani (2013:177) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu. Selain itu juga Withmore (1997:107) dalam sinambela (2012:6) bahwa kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggungjawabnya dengan menetapkan standar tertentu.

Indikator- indikator kinerja pada penelitian ini mengacu pada indikator-indikator yang dikemukakan oleh Robbins (2006:260) yaitu:

a. Kualitas, yakni kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan di PT. Marinal Indoprima serta kesempurnaan tugas, keterampilan dan kemampuan karyawan.
b. Kuantitas, yakni jumlah yang dihasilkan atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan PT. Marinal Indoprima
c. Ketepatan Waktu, yakni karyawan di PT. Marinal Indoprima harus memaksimalkan waktu yang disediakan sebaik mungkin
d. Efektivitas, yakni tingkat penggunaan sumberdaya di maksimalkan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

e. Komitmen Kerja, yakni dimana karyawan di PT. Marinal Indoprima mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung.

Dalam konsep islam, bahwa Islam merupakan agama yang mengurusi semua aspek kehidupan manusia baik masalah-masalah yang bersifat vertikal maupun horizontal. Dalam menciptakan kehidupan yang positif dan produktif terdapat tiga unsur yaitu: Pertama, mendayagunakan potensi yang telah dianugrahkan Allah untuk bekerja, melaksanakan gagasan, dan memproduksi. Kedua, bertawakkal kepada Allah, berlindung dan meminta pertolongan kepada-Nya pada waktu melakukan pekerjaan. Ketiga, percaya kepada Allah bahwa dia mampu menolak bahaya, kesombongan dan kediktatoran yang memasuki lapangan pekerjaan. Sebagaimana dalam Al-Qur'an Surat Yasin ayat 33-35 menyatakan:

وَآيَةٌ لَهُمُ الأَرْضُ الْمَيْتَةُ أَحْيَيْنَاهَا وَأَخْرَجْنَا مِنْهَا حَبًّا فَمِنْهُ يَأْكُلُونَ (٣٣) وَجَعَلْنَا فِيهَا جَنَّاتٍ مِنْ نَخِيلٍ وَأَعْنَابٍ وَفَجَّرْنَا فِيهَا مِنَ الْعُيُونِ (٣٤) لِيَأْكُلُوا مِنْ ثَمَرِهِ وَمَا عَمِلَتْهُ أَيْدِيهِمْ أَفَلا يَشْكُرُونَ (٣٥)

Artinya: "*Dan suatu tanda (kekuasaan Allah yang besar) bagi mereka adalah bumi yang mati. Kami hidupkan bumi itu dan Kami keluarkan dari padanya biji-bijian, Maka daripadanya mereka makan (33). dan Kami jadikan padanya kebun-kebun kurma dan anggur dan Kami pancarkan padanya beberapa mata air (34). Supaya mereka dapat makan dari buahnya, dan dari apa yang diusahakan oleh tangan mereka. Maka mengapakah mereka tidak bersyukur?* (35)".

Ayat diatas menuntut manusia untuk selalu bersyukur kepada Allah SWT dengan cara beriman kepada-Nya atas nikmat tersebut yaitu Allah telah memberi kesempatan pada manusia untuk lebih produktif dan berkinerja baik dan sukses dalam hidupnya, dan kesempatan yang diberikan Allah ini tergantung pada pekerjaan yang dilakukan oleh manusia sendiri, disamping menyadarkan diri

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

kepada kehendak-Nya. Kemudian kehendak Allah menyediakan lingkungan agar manusia dapat hidup di dalamnya.

Peneliti dalam melakukan observasi di PT. Marinal Indoprima Kabupaten Sumenep bahwa tuntutan dari ciri-ciri biografis yang melekat pada individu mampu membentuk setiap karyawan dalam melaksanakan kewajiban pekerjaannya sesuai dengan tugas masing-masing sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini dipaparkan kesimpulan dari hasil pengujian yang berdasarkan pada rumusan masalah dan hipotesis. Bab ini juga memberikan saran atas dasar hasil penelitian. Berikut pemaparan kesimpulan dan saran dari hasil peneliti.

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian dan rumusan masalah yang dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

a. Variabel karakter individu berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Marinal Indoprima. Hal ini dibuktikan dengan adanya nilai standardized beta untuk variabel karakter individu dengan angka 0.440 yang mempunyai nilai signifikansi 0.000.
b. Karakter Individu tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung melalui motivasi yang dibuktikan berdasarkan analisis jalur (*Path Analysis)* dengan nilai standardized beta karakter individu sebesar 0.440 dengan nilai signifikansi 0.000 yang berarti karakter individu mempengaruhi kinerja karyawan, kemudian juga pada variabel ini dibuktikan bahwa standardized beta untuk motivasi sebesar 0.025 lebih kecil dari nilai signifikan 0.817 yang berarti motivasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan.
c. Berdasarkan uji sobel software free sobel test versi 4.0 menjelaskan bahwa pada analisis jalur dari variabel X ke variabel Z mempunyai 0.714 dengan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

standart eror 0.196 sedangkan dalam analisis jalur juga menjelaskan bahwa dari variabel Z ke variabel Y mempunyai nilai 0.015 dengan standart eror 0.066 dari hasil tersebut di peroleh pada hasil uji sobel software free sobel test versi 4.0 dengan hasil 0.226 dengan nilai t tabel 1.96 dengan demikian motivasi tidak memediasi antara karakter individu terhadap kinerja karyawan karena pengaruh variabel Karakter Individu (X) lebih besar daripada variabel Motivasi (Z) sehingga Karakter Individu (X) berpengaruh secara langsung sekalipun tanpa melalui Motivasi (Z).

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil analisis data yang dilakukan maka diajukan beberapa saran yaitu:

a. Bagi PT. Marinal Indoprima

Diharapkan perusahaan mampu memaksimalkan peraturan disiplin kerja sehingga karyawan bisa hadir kerja di kantor sesuai dengan jadwal yang ditetapkan. Selain itu juga diharapkan perusahaan mampu memenuhi kebutuhan karyawan dalam hal kepuasan kerja dan jaminan keselamatan sebab dengan begitu akan ada timbal baliknya terhadap perusahaan sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan menguntungkan bagi perusahaan.

b. Bagi pihak lain

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini atau menggunakan variabel lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja seperti kepuasan kerja, stress kerja, kompensasi, iklim organisasi dan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Marinal Indoprima.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahannya

Aktarina, Desta. 2015. *Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Dampakya terhadap Kinerja Anggota POLRI di Polresta Palembang*. Skripsi Universitas PGRI Palembang. Vol 12, No 3 (2015)

Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati dan I wayan Mudiartha Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Diana, Ilfi Nur. 2008. *Hadis- Hadis Ekonomi*. Malang: Uin Maliki Press

Diana, Ilfi Nur. 2011. *Hadis- Hadis Ekonomi*. Malang: Uin Maliki Press

Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara

Jonika, Eligia Dessyani. 2016. *Peran Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Studi Kasus pada Karyawan Tetap dari Semua Unit/ Bagian Hotel Jentra Dagen Yogyakarta*. Skripsi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

Jurnal Kemendikbud. Pendidikan Karakter. Diperoleh tanggal 5 Desember 2017 dari http://cerdasberkarakter.kemdikbud.go.id

Lubis, Yusniar. 2012. *Pengaruh Karakteristik Individu, Karateristik Pekerjaan, Iklim Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan*. Skripsi Universitas Pasundan

Matta, M Anis. 2002. *Membentuk Karakter Cara Islam*. Jakarta: Al-i'tishom Cahaya Ummat

Megawangi, Ratna. 2007. *Semua Berakar Pada Karakter "Isu-isu Permaslahan Bangsa"*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia

Noersasongko, Edi. 2014. *Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Kewirausahaan, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kemampuan Usaha serta Keberhasilan Usaha pada Usaha Kecil Abtik di Jawa Tengah*. Skripsi Universitas Merdeka Malang

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Nurhastuti, Natalia. 2011. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE

Riduwan., dan Engkos Achmad Kuncoro. 2014. *Cara Mudah Menggunakan Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta

Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia.* Klaten: PT Intan Sejati

Robbins. Stephen P,. Dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

Setiawan, Andi. 2012. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Faktor- Faktor Pekerjaan Terhadap Motivasi (Studi Pada karyawan CV. Bintang Timur Semarang)*. Skripsi STIE widyamanggala. Vol 1 No 1 (2012)

Setiawan, Joko. 2013. *Pengaruh Karakteritik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja karyawan pada PT. Awetama Bina Reksa*. Skripsi Akademi akuntansi Permata Harapan

Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*: Teori Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV. Andi Offset

Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2013. *Metode Peneltian Manajemen*. Bandung: Alfabeta

Sunyoto, Danang. 2011. *Metodelogi Penelitian untuk Ekonomi*. Yogyakarta: CAPS

Supriyanto, Achmad Sani., dan Vivin Maharani. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Uin Maliki Press

Tafsir, Ahmad. 2012. *Pendidikan Karakter Perspektif Islam*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Wikipedia Bahasa Indonesia. Pengertian karakteristik individu. Diperoleh tanggal 25 februari 2017 dari http://id.wikipedia.org

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

LAMPIRAN

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 1 Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

penelitian tentang

PENGARUH KARAKTER INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PT. MARINAL INDOPRIMA KABUPATEN SUMENEP

Penelitian ini dilakukan untuk memenuhi tugas akhir dan kewajiban penulis dalam rangka memperoleh gelar sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, selain itu juga untuk mengetahui pengaruh karakter individu terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel *intervening* pada PT. Marinal Indoprima, penelitian ini juga bisa digunakan sebagai masukan dan bahan pertimbangan dalam rangka meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia yang ada, untuk itu kepada Bapak/Ibu/Saudara dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenar-benarnya atas kesediannya saya ucapkan banyak terima kasih.

I. IDENTITAS RESPONDEN

a. Usia : tahun
b. Jenis Kelamin :
c. Lama Bekerja :
d. Pendidikan Terakhir :
e. Status :

II. PETUNJUK PENGISIAN

Isilah jawaban berikut sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu, dengan cara memberikan tanda (√) pada kolom yang tersedia. Adapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut:

STS : Sangat Tidak Setuju
TS : Tidak Setuju
RG : Ragu-Ragu
S : Setuju
SS : Sangat Setuju

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

1. Karakteristik Individu

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	RG	S	SS
Umur						
1	Saya merasa bahwa pekerjaan saya ini sesuai dengan apa yang saya inginkan					
2	Saya merasa bahwa saya mampu merespon secara cepat terhadap pekerjaan yang di berikan perusahaan					
Jenis Kelamin						
3	Saya mampu lebih teliti dan sabar terhadap pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan					
4	Saya melaksanakan semua pekerjaan dengan baik dan benar					
5	Saya disiplin dalam melaksanakan dan mematuhi peraturan perusahaan					
Status Perkawinan						
6	Saya menganggap pekerjaan ini sangat penting karena saya memiliki tanggung jawab terhadap keluarga					
Jumlah Tanggungan						
7	Saya merasa apabila jumlah tanggungan semakin banyak maka tingkat absensi juga semakin meningkat					
8	Saya merasa bahwa jumlah tanggungan menentukan tingkat produktivitas kerja					
Masa Kerja						
9	Saya merasa semakin lama bekerja maka semakin rendah keinginan untuk meninggalkan pekerjaan ini					
10	Saya merasa semakin lama bekerja maka tingkat produktivitas bekerja saya juga akan semakin meningkat					

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2. Motivasi

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	RG	S	SS
Kebutuhan Fisiologis						
1	Saya terdorong untuk bekerja karena perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
2	Saya terdorong untuk bekerja karena saya punya kewajiban untuk memenuhi kebutuhan papan dan pangan saya ataupun keluarga saya.					
3	Saya terdorong untuk bekerja karena saya punya kewajiban untuk memenuhi kebutuhan sandang saya ataupun keluarga saya, seperti pakaian, sepatu, sandal dll.					
Kebutuhan Rasa Aman						
4	Saya terdorong untuk bekerja karena perusahaan dimana saya bekerja memberi rasa aman dan nyaman dalam suasana bekerja					
5	Saya terdorong untuk bekerja karena perusahaan dimana saya bekerja sangat memperhatikan penyediaan alat-alat keselamatan kerja					
6	Saya terdorong untuk bekerja karena perusahaan dimana saya bekerja memberikan jaminan keselamatan					
Kebutuhan Sosial						
7	Saya terdorong untuk bekerja karena rasa kekeluargaan antara karyawan dan pimpinan sangat baik					
8	Saya terdorong untuk bekerja karena hubungan antara karyawan dengan karyawan baik					
Kebutuhan Penghargaan						
9	Saya terdorong untuk bekerja karena perusahaan memberikan penghargaan apabila prestasi dalam bekerja karyawan baik					
10	Saya terdorong untuk bekerja karena perusahaan memberikan kesempatan promosi jabatan kepada karyawan					

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

11	Saya terdorong untuk bekerja karena perusahaan memberikan kenaikan pangkat sesuai kemampuan karyawan					
Kebutuhan Aktualisasi Diri						
12	Perusahaan memberikan pembinaan karir untuk meningkatkan kemampuan kinerja karyawan					
13	Perusahaan memberikan pembinaan karir untuk meningkatkan keterampilan karyawan					
14	Perusahaan memberikan pembinaan untuk melanjutkan pendidikan untuk meningkatkan kinerja karyawan					

3. Kinerja Karyawan

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	RG	S	SS
Kualitas						
1	Karyawan selalu bisa menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan baik dan benar					
2	Karyawan selalu bisa menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan rapi dan sesuai standar mutu yang telah ditetapkan (kualitas)					
Kuantitas						
3	Karyawan mampu menyelesaikan tugas yang telah diberikan perusahaan, sesuai jumlah yang telah ditentukan					
4	Karyawan mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan					
Ketepatan Waktu						
5	Karyawan mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan sebelum jangka waktu yang diberikan habis					
6	Karyawan selalu bisa hadir kerja di kantor, sesuai jadwal yang ditetapkan perusahaan					

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Efektivitas						
7	Karyawan mampu memaksimalkan kinerjanya dengan baik sesuai kebijakan perusahaan					
8	Karyawan mampu mengoptimalkan kinerja berdasarkan sumber daya yang ada diperusahaan					
Komitmen Kerja						
9	Karyawan mempunyai komitmen kerja tinggi terhadap perusahaan					
10	Karyawan mampu bertanggung jawab terhadap kebijakan dan peraturan yang diberikan oleh perusahaan					

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 2 Distribusi Item

1. Karakter Individu

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X
1	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	34
2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	38
3	4	5	4	4	4	5	2	2	3	4	37
4	5	4	5	5	5	4	3	4	5	4	44
5	4	3	4	4	4	4	3	3	5	5	39
6	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	43
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	45
9	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	47
10	4	5	4	4	4	5	4	2	4	4	40
11	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43
12	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43
13	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
14	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43
15	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	41
16	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	45
17	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	38
18	4	5	5	5	5	5	4	4	2	5	44
19	4	5	4	3	5	4	4	5	2	3	39
20	4	4	5	2	4	4	5	4	2	3	37
21	3	4	4	4	5	5	3	3	5	5	41
22	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	45
23	5	5	4	5	4	5	2	5	5	4	44
24	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	43
25	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43
26	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	43
27	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	43
28	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	46
29	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	37
30	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	37
31	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	36
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
34	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	37
35	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	46
36	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	45
37	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	46

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

38	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	46
39	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	37
40	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	37
41	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	42
42	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	42
43	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38
44	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	37
45	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	37
46	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
47	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	47
48	2	4	4	3	5	5	3	3	3	3	35
49	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	36
50	2	4	4	3	4	4	4	4	2	2	33
51	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	43
52	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
53	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
54	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	45
55	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	45
56	4	5	4	5	5	3	5	5	4	5	45
57	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	43
58	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	45
59	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	43
60	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	43
61	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
61	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
62	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
63	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	39
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
65	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
66	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	40
67	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
68	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
69	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	40
70	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
71	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	36
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
74	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
76	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	44
78	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

79	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
80	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
81	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
82	3	4	5	3	4	3	2	2	5	4	35
83	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
84	3	4	4	3	5	4	2	2	4	4	35
85	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	36

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2. Motivasi

No	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Z12	Z13	Z14	Z
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	52
3	5	4	4	4	4	5	5	5	2	4	4	5	5	5	61
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	67
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	55
6	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	61
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
8	3	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	62
9	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	58
10	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	60
11	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	57
12	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	57
13	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	59
14	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	57
15	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	55
16	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	63
17	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	58
18	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	64
19	1	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	56
20	2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	56
21	4	5	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	57
22	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	4	5	5	4	63
23	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	58
24	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	59
25	4	5	5	5	4	4	5	5	2	2	2	2	2	3	50
26	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	4	4	2	42
27	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	4	4	2	42
28	3	4	2	3	4	5	2	4	3	4	4	5	4	5	52
29	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
30	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
31	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	67
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	67
34	2	4	4	2	4	4	2	4	2	1	4	2	4	1	40
35	4	5	5	5	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	52
36	3	4	5	5	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	50
37	3	4	5	5	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	50
38	3	4	5	5	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	50

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

39	2	4	4	2	4	4	2	4	2	1	4	2	4	1	40
40	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	53
41	4	5	4	4	3	3	4	4	5	2	2	3	4	3	50
42	4	5	4	4	3	3	4	4	5	2	2	3	4	3	50
43	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	53
44	2	4	4	2	4	4	2	4	2	1	4	2	4	1	40
45	2	4	4	2	4	4	2	4	2	1	4	2	4	1	40
46	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	40
47	4	5	5	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	54
48	4	5	5	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	46
49	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	3	4	4	3	48
50	2	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	55
51	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	56
52	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	62
53	4	4	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	3	54
54	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	3	3	2	49
55	3	4	5	5	3	4	4	5	4	3	3	3	3	2	51
56	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	3	3	1	48
57	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	4	4	2	42
58	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	3	3	2	49
59	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	4	4	2	42
60	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2	2	4	4	2	42
61	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	40
62	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	40
63	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	40
64	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	40
65	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	48
66	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	53
67	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	2	46
68	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	2	46
69	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	40
70	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	47
71	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	40
72	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
73	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
74	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
75	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
76	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
77	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	52
78	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	52
79	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	53

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

80	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	53
81	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	55
82	2	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	56
83	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	60
84	3	4	4	3	2	2	5	4	2	3	4	4	4	3	47
85	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	3	4	4	3	48

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

3. Kinerja Karyawan

No	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	38
3	5	5	4	5	2	4	4	4	5	5	43
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	40
6	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	43
9	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
10	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	45
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
16	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	43
17	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
18	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
19	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	35
20	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	34
21	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
22	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	45
23	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	46
24	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	46
25	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	47
26	2	4	4	4	4	4	5	4	4	5	40
27	2	1	2	3	4	2	4	3	3	4	28
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	38
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	38

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

39	4	4	4	4	3	2	4	4	2	4	35
40	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	42
41	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	42
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	38
44	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	38
45	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	38
46	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	39
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	43
49	3	2	4	4	3	2	3	4	3	4	32
50	2	4	4	4	3	4	3	2	4	5	35
51	5	5	4	4	3	3	4	4	5	4	41
52	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
53	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
57	2	4	4	4	4	4	5	4	4	5	40
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
59	2	4	4	4	4	4	5	4	4	5	40
60	2	4	4	4	4	4	5	4	4	5	40
61	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	39
62	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	39
63	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	39
64	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	39
65	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	40
66	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	44
67	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
68	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
69	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	40
70	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
71	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	39
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
77	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	44
78	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	44
79	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	45

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
81	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	44
82	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	40
83	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
84	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	36
85	3	2	4	4	3	2	3	4	3	4	32

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 3 Uji Validitas

1. Uji Validitas Karakter Individu (X)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	37.1294	11.114	.516	.726
x2	36.8471	12.322	.429	.741
x3	36.8706	12.066	.421	.741
x4	36.8353	10.306	.627	.706
x5	36.7176	12.015	.498	.733
x6	36.6706	12.890	.232	.761
x7	37.0824	12.100	.290	.759
x8	37.1176	11.057	.445	.737
x9	37.2000	11.400	.327	.760
x10	36.7412	11.551	.536	.726

2. Uji Validitas Motivasi (Z)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
z1	48.7294	47.438	.312	.879
z2	47.9765	49.309	.398	.874
z3	48.0235	50.285	.249	.878
z4	48.2235	48.176	.337	.876
z5	48.5647	43.249	.665	.860
z6	48.3765	42.190	.696	.858
z7	48.3176	43.934	.648	.862
z8	47.9882	49.297	.360	.875
z9	48.6118	43.145	.618	.863
z10	48.8941	40.977	.782	.853
z11	48.5294	47.657	.372	.875
z12	48.6118	43.336	.701	.859
z13	48.5176	45.491	.531	.868
z14	48.9294	40.162	.758	.854

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

3. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1.1	37.32	15.910	.519	.884
y1.2	37.22	15.533	.772	.858
y1.3	37.24	16.873	.699	.866
y1.4	37.26	17.480	.675	.869
y1.5	37.47	16.324	.613	.871
y1.6	37.53	15.514	.670	.867
y1.7	37.34	16.989	.524	.877
y1.8	37.38	17.785	.572	.875
y1.9	37.27	16.390	.745	.862
y1.10	37.21	17.978	.504	.878

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 4 Uji Reliabiltas

1. Variabel Karakter Individu (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.760	10

2. Variabel Motivasi (Z)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	14

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

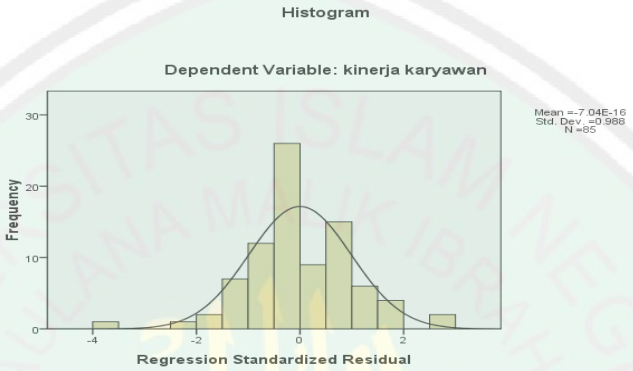
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.882	10

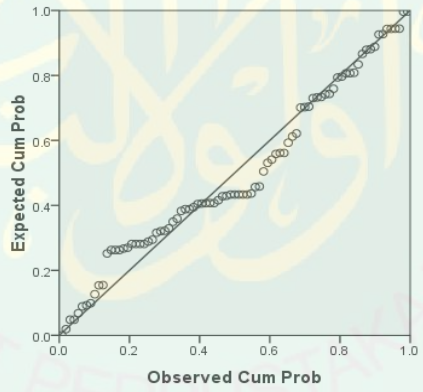
CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters[a]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.02719281
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.119
	Negative	-.120
Kolmogorov-Smirnov Z		1.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.171

a. Test distribution is Normal.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2. Uji Linieritas

1. Uji Linieritas Variabel X ke Z

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable:motivasi

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.138	13.239	1	83	.000	22.880	.714

The independent variable is karakteristik individu.

2. Uji Linieritas Variabel X ke Y

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable:kinerja karyawan

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.201	20.941	1	83	.000	19.322	.540

The independent variable is karakteristik individu.

3. Uji Linieritas Variabel Z ke Y

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable:kinerja karyawan

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.120	11.338	1	83	.001	29.656	.260

The independent variable is motivasi.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 6 Analisis Jalur (*Path Analysis)*

1. Uji Analisis Persamaan 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.371[a]	.138	.127	6.74187

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	601.765	1	601.765	13.239	.000[a]
	Residual	3772.588	83	45.453		
	Total	4374.353	84			

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu

b. Dependent Variable: Motivasi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.880	8.085		2.830	.006
	Karakteristik Individu	.714	.196	.371	3.639	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2. Uji Analisis Persamaan 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.449[a]	.202	.183	4.07601

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Karakteristik Individu

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	344.841	2	172.420	10.378	.000[a]
	Residual	1362.336	82	16.614		
	Total	1707.176	84			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Karakteristik Individu

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.970	5.118		3.706	.000
	Karakteristik Individu	.529	.128	.440	4.140	.000
	Motivasi	.015	.066	.025	.232	.817

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 7 Uji Sobel Test

A: 0.714

B: 0.015

SE_A: 0.196

SE_B: 0.066

Calculate!

Sobel test statistic: 0.22683170

One-tailed probability: 0.41027731

Two-tailed probability: 0.82055461

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 8 Bukti Konsultasi

Nama : Elok Aulal Inayah

NIM/ Jurusan : 15510070/ Manajemen

Pembimbing : Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag

Judul Skripsi : Pengaruh Karakter Individu Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada PT. Marinal Indoprima Kabupaten Sumenep

N o	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	20 Desember 2016	Pengajuan Outline	1.
2	20 Maret 2017	Revisi Proposal	2.
3	27 Maret 2017	Revisi Proposal bab I-III	3.
4	30 Maret 2017	Acc Proposal	4.
5	13 April 2017	Seminar Proposal	5.
6	26 April 2017	Acc Pengesahan Proposal	6.
7	26 September 2017	Revisi Skripsi	7.
8	23 November 2017	Revisi Skripsi bab I-V	8.
9	09 Desember 2017	Revisi Skripsi	9.
10	12 Desember 2017	Acc Keseluruhan	10.

Malang,

Mengetahui:
Ketua Jurusan Manajemen

Drs. Agus Sucipto., MM
NIP 19670816 200312 1 001

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG