



## ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UNIT USAHA ROTI KETAWA WAKA WAKA KOTA SIANTAR

**Alfina Damayanti**

*elfinadamayanti34@gmail.com*

**Eli Delvi Yanti**

*delviyanti@pancabudi.ac.id*

Universitas Pembangunan Panca Budi

*Korespondensi penulis: delviyanti@pancabudi.ac.id*

**Abstract.** *The research analysis aims to determine whether individual characteristics and motivation affect employee performance at the Ketawawaka Waka Bread Business Unit, Siantar City. The data analysis technique used is the associative research method with the help of the SPSS version 19 program. This study uses multiple linear regression analysis. The sample in this study was 30 respondents. Primary data collection using a questionnaire. The results of the study indicate that individual characteristics have a positive and significant effect on employee performance. This can be seen from the hypothesis test with a  $t$ -count value of 3.649 >  $t$ -table of 2.05 with a significant value of 0.001 < 0.05. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance. This can be seen from the hypothesis test with a  $t$ -count value of 14.490 >  $t$ -table of 2.05 with a significant value of 0.001 < 0.05. Individual characteristics and motivation have a significant effect simultaneously on employee performance, this can be seen from the value of the  $F$  count of 394.654 which is greater than 3.35.*

**Keywords:** *Individual Characteristics, Motivation and Employee Performance.*

**Abstrak.** Analisis penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah karakteristik individu dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Unit Usaha Roti Ketawawaka Waka Kota Siantar. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode penelitian asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 19. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari uji hipotesis dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,649 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,05 dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari uji hipotesis dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 14,490 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,05 dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05. Karakteristik individu dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai dari  $F$  hitung sebesar 394,654 yang lebih besar dari 3,35.

**Kata Kunci :** Karakteristik Individu, Motivasi dan Kinerja Pegawai

### PENDAHULUAN

Pegawai adalah aset dan berfungsi sebagai modal (non material/nonfinansial) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan nonfisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Menurut Mangkunegara (2019) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan tidak lepas dari peran sumber daya manusia, karena sumber daya manusia yang ada merupakan faktor utama dari tingkat terendah hingga tertinggi (Arlina, 2024). Sumber daya manusia akan bekerja secara

**ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA UNIT USAHA ROTI KETAWA  
WAKA WAKA KOTA SIANTAR**

optimal jika organisasi efektif dalam mengeloma sumber daya manusia. Employees of a company will be able to work well in producing goods if they have interest and enthusiasm for the job (Riky dan Ardian, 2019).

Pencapaian keberhasilan dalam suatu lembaga sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusianya, yaitu para pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik itu dari sisi kualitas maupun kuantitasnya (Pratama, 2019).. Menurut (Kasmir, 2019) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Salah satu indikator untuk mengukur kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerja pegawai. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. (Hasibuan, 2018).

Faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai yaitu karakteristik individu (Kasmir, 2019). Menurut (Iskandar, 2019) karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Menurut Duha (2018), karakteristik individu yaitu pada dasarnya individu yang satu dengan yang lain berbeda-beda.

Menurut (Kasmir, 2019) faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Menurut (Hasibuan, 2018) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Penelitian ini dilakukan pada Unit Usaha Roti Ketawawaka Waka Kota Siantar yang merupakan salah satu UMKM yang ada di Kota Siantar. Unit usaha ini merupakan salah satu UMKM yang cukup berkembang dan merupakan salah satu UMKM penyedia oleh-oleh khas Kota Siantar. Ditengah persaingan yang cukup kuat maka manajemen berupaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam memproduksi dan menjual produk kepada pelanggan.

Unit usaha ini menyadari pentingnya pengelolaan karyawan di tengah persaingan bisnis yang cukup ketat agar dapat bersaing dan dapat menjalankan usaha dengan efektif. Berikut disajikan data mengenai penilaian kinerja pegawai yang dinilai oleh manajemen dalam upaya evaluasi kinerja pegawai.

**Tabel 1 Penilaian Kinerja Pegawai Unit Usaha Roti Ketawawaka Waka Kota Siantar**

No	Aspek Penilaian	2020		2021		2022		2023	
		Nilai	Kategori	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
1	Orientasi Pelayanan Konsumen	85	Baik	80	Baik	71	Cukup	80	Baik
2	Pencapaian Target Penjualan	72	Cukup	80	Baik	74	Cukup	78	Cukup
3	Kemampuan Produksi	75	Cukup	80	Baik	80	Baik	80	Baik
4	Disiplin	69	Kurang Baik	72	Cukup	73	Cukup	75	Cukup
5	Kerja Sama	68	Kurang Baik	80	Baik	80	Baik	81	Baik
Rata rata Nilai		74	Cukup	79,33	Cukup	76,833	Baik	80	Baik

**Sumber : Manajemen Unit Usaha Roti Ketawawaka Waka Kota Siantar**

Data di atas merupakan penilaian kinerja pegawai kinerja pegawai selama kurun waktu 2020-2023 pada Unit Usaha Roti Ketawawaka Waka Kota Siantar. Aspek yang dinilai pada data di atas meliputi orientasi pelayanan konsumen, pencapaian target penjualan, kemampuan produksi, tingkat disiplin dan kerja sama. Berdasarkan pada penilaian di atas dapat dilihat bahwa terjadi penurunan kinerja pegawai. Penurunan teradi di tahun 2022-2023 yang dapat dilihat dari rata-rata penilaian kerja pegawai. Menurunnya kinerja pegawai tersebut menunjukkan bahwa unit usaha tersebut mengalami penurunan kinerja.

Beberapa faktor yang menjadi perhatian bagi peneliti yaitu karakteristik individu pegawai. Dilihat dari sisi karakteristik individu pegawai bahwa unit usaha ini terdiri dari berbagai latar belakang pegawai yang dapat dilihat dari sisi usia pegawai yang beragam, jenis kelamin, status pernikahan, masa kerja dan kemampuan kerja. Berdasarkan pada hasil observasi dan pra survey bahwasanya pegawai yang berusia paruh baya memiliki kemampuan kerja yang kurang efektif. Adapun pegawai yang memiliki masa kerja yang rendah cenderung memiliki kemampuan kerja yang kurang baik sehingga mempengaruhi hasil kerja yang kurang maksimal. Berdasarkan uraian masalah penelitian diatas maka peneliti tertarik dan ingin melakukan penelitian berjudul: “Analisis Pengaruh Karakteristik Individu Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Usaha Roti Ketawawaka Waka Kota Siantar”.

### **Kinerja Pegawai**

Setiap pekerja berharap dapat menghasilkan kinerja yang baik. (Kasmir, 2019) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut (Mangkunegara, 2018) kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (kinerja kerja atau pencapaian seberapa besar yang dicapai oleh seseorang).

### Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor sehingga dengan mengetahui faktor tersebut perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Menurut (Kasmir, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, loyalitas kerja, kepribadian, kepuasan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, komitmen, loyalitas

### Karakteristik Individu

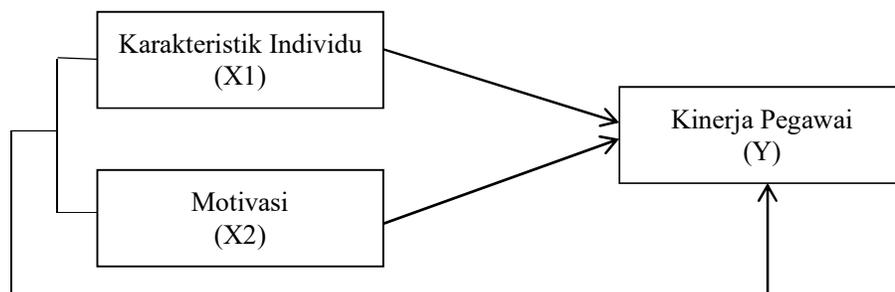
Menurut (Iskandar, 2019) karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Menurut Duha (2018), karakteristik individu yaitu pada dasarnya individu yang satu dengan yang lain berbeda-beda.

Menurut (Kasmir, 2019) faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Menurut (Hasibuan, 2018) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu (Dewi, 2020). Karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi (Robbin, 2018).

### Motivasi Kerja

Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut Munawir (2019). Menurut Anoraga (2019) motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Menurut Hasibuan (2018) motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

### Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

## Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada unit usaha Roti Ketawa Waka Waka Kota Siantar.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada unit usaha Roti Ketawa Waka Waka Kota Siantar.
3. Karakteristik individu dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada unit usaha Roti Ketawa Waka Waka Kota Siantar.

## METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif secara kausal. Menurut (Manullang dan Pakpahan, 2018) penelitian kausal (hubungan sebab-akibat) adalah “penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat. Penelitian ini dilakukan di Unit Usaha Roti Ketawawaka Waka Kota Siantar yang beralamat di Jl. Mayjend. Di. Panjaitan No.78, Aek Nauli, Kec. Siantar Sel., Kota Pematang Siantar, Sumatera Utara 21116. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Unit Usaha Roti Ketawawaka Waka Kota Siantar yang berjumlah 30 orang. Pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner kepada sumbernya yaitu responden.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) maka perludilakukan uji validitas.

**Tabel 1. Uji Validitas Data**

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Corelation	r-mean	Hasil
Karakteristik Incividu (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0.469	0,3	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0.635		Valid
	X <sub>1.3</sub>	0.439		Valid
	X <sub>1.4</sub>	0.348		Valid
	X <sub>1.5</sub>	0.671		Valid
	X <sub>1.6</sub>	0.649		Valid
	X <sub>1.7</sub>	0.651		Valid
	X <sub>1.8</sub>	0.676		Valid
Motivasi Kerja (X <sub>3</sub> )	X <sub>3.1</sub>	0.514	0,3	Valid
	X <sub>3.2</sub>	0.495		Valid
	X <sub>3.3</sub>	0.736		Valid
	X <sub>3.4</sub>	0.650		Valid
	X <sub>3.5</sub>	0.665		Valid

**ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UNIT USAHA ROTI KETAWA WAKA WAKA KOTA SIANTAR**

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Corelation	r-mean	Hasil
	X <sub>3.6</sub>	0.808	0,3	Valid
	X <sub>3.7</sub>	0.523		Valid
	X <sub>3.8</sub>	0.570		Valid
	X <sub>3.7</sub>	0.697		Valid
	X <sub>3.8</sub>	0.602		Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0.654		Valid
	Y.2	0.533		Valid
	Y..3	0.544		Valid
	Y.4	0.747		Valid
	Y..5	0.570		Valid
	Y.6	0.715		Valid
	Y.7	0.395		Valid
	Y.8	0.625	Valid	
	Y.9	0.697	Valid	
	Y.10	0.715	Valid	
	Y.11	0.469	Valid	
	Y.12	0.635	Valid	

*Sumber : output SPSS ver 19(2024)*

Berdasarkan hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* pada butir pertanyaan setiap variabel yang diteliti dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Uji Reliabilitas (Kehandalan)**

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah data bersifat reliabel atau handal sehingga layak untuk dilakukan pada pengujian selanjutnya.

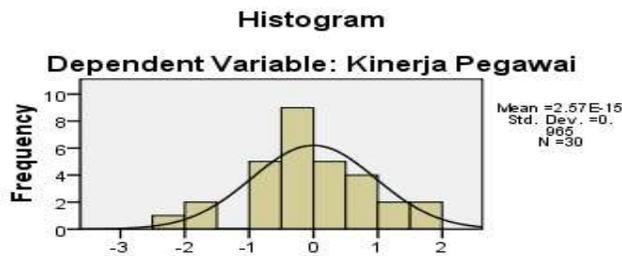
**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Karakteristik Individu (X <sub>1</sub> )	0,839	8
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0.886	8
Kinerja (Y)	0,901	12

*Sumber : output SPSS ver 19(2024)*

Berdasarkan hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel di atas 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel bersifat reliabel atau handal.

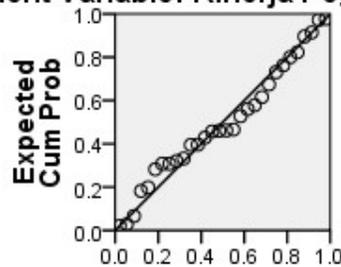
**Uji Normalitas**



**Gambar 2. Uji Histogram**  
*Sumber : output SPSS ver 19(2024)*

Berdasarkan Gambar di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

**Dependent Variable: Kinerja Pegawai**



**Gambar 3. Uji PP Plot**

Sumber : Output SPSS ver 19(2024)

Berdasarkan Gambar di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

**Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.52814368
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.103
	Negative	-.109
Kolmogorov-Smirnov Z		.595
Asymp. Sig. (2-tailed)		.871

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan pada uji *kolmogrov Smirnov* dapat dilihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,871 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ( $p = 0,871 > 0,05$ ). Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan data telah terdistribusi secara normal.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Rusiadi, 2018).

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas**

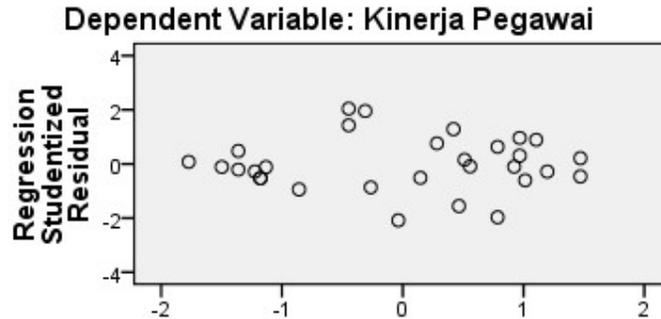
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Karakteristik Individu	.388	2,579
Motivasi Kerja	.388	2,579

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver 19 (2024)

**ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA UNIT USAHA ROTI KETAWA  
WAKA WAKA KOTA SIANTAR**

Berdasarkan data pada tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai tolerance value semua variabel bebas adalah tidak kurang dari ketetapan yaitu 0,1 dan nilai VIF semua variabel independen adalah tidak lebih dari nilai ketetapan yaitu 10. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multkolineritas.

**Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 4. Uji Heterokedesitas**

*Sumber : Output SPSS ver 19(2024)*

Berdasarkan gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

**Regresi Linear Berganda**

Untuk melihat korelasi atau hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat bernilai positif atau negatif dengan analisis regresi linier berganda maka kelihatan variabel mana diantara variabel independen yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen.

**Tabel 5. Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	0.041	1.770	
	Karakteristik Individu	0.377	0.103	0.205
	Motivasi Kerja	1.132	0.078	0.815

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data primer diolah (2024)

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dirumuskan persamaan :

$$Y = 0,041 + 0,377X_1 + 1,132 X_2$$

Interprestasi persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar menunjukkan tanda positif yang berarti bahwa jika karakteristik individu dan motivasi kerja dianggap nol, maka kinerja pegawai

adalah sebesar 0,041 satuan.

2. Nilai koefisien regresi untuk variabel karakteristik individu menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,377 yang berarti bahwa jika variabel karakteristik individu meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,377 satuan.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 1,132 yang berarti bahwa jika variabel motivasi kerja meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 1,132 satuan.

### Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

**Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.041	1.770		0.023	0.981
Karakteristik Individu	0.377	0.103	0.205	3.649	0.001
Motivasi Kerja	1.132	0.078	0.815	14.490	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data primer diolah (2024)

1. Hasil pengujian untuk variabel karakteristik individu menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,649 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,05 dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05, maka hipotesis  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil pengujian untuk variabel motivasi kerja menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 14,490 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,05 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka hipotesis  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

### Uji F

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Simultan**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1979.745	2.000	989.873	394.654	0.000
	Residual	67.721	27.000	2.508		
	Total	2047.467	29.000			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji hipotesis simultan atau uji F membuktikan bahwa nilai dari F hitung sebesar 394,654 yang lebih besar dari 3,35 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05

**ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA UNIT USAHA ROTI KETAWA  
WAKA WAKA KOTA SIANTAR**

sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima dan hipotesis 0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

**Uji R<sup>2</sup> (Determinasi)**

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian determinasi variabel independen karakteristik individu dan motivasi menjelaskan variabel dependen (kinerja pegawai) sebagai berikut:

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.983 <sup>a</sup>	.967	.964	1,583

a. Predictors: Dependent Variable: Kinerja

Hasil menunjukkan bahwa nilai *adjusted R Square* 0,964 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 96,4% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh karakteristik individu dan motivasi sedangkan sisanya 3,6% dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model penelitian.

**Pembahasan Hasil Penelitian**

**1. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Usaha Roti Ketawa Waka Waka Kota Siantar**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari uji hipotesis dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,649 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,05 dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05, maka hipotesis H<sub>1</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak, artinya bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Arah positif menunjukkan bahwa karakteristik individu mampu meningkatkan kinerja pegawai, dengan kata lain ketika ada peningkatan karakteristik individu dengan indikator karakteristik biografis, karakteristik kemampuan, karakteristik kepribadian.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Lishandy, 2018) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menjawab permasalahan terkait dengan karakteristik individu.

**2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Usaha Roti Ketawa Waka Waka Kota Siantar**

Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari uji hipotesis dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 14,490 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,05 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka hipotesis H<sub>2</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak, artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Arah positif menunjukkan bahwa motivasi kerja menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai, dengan kata lain ketika ada peningkatan motivasi dengan indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial atau rasa memiliki dan kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Cahyono, 2019) dan penelitian (Yanti dan Sanny, 2019) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menjawab permasalahan terkait dengan kmotivasi kerja pegawai.

### **3. Pengaruh Karakteristik Individu dan Motivasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Usaha Roti Ketawa Waka Waka Kota Siantar**

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan hipotesis yang berbunyi bahwa karakteristik individu dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menjelaskan karakteristik individu dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja.

Hal ini terlihat dari nilai dari F hitung sebesar 394,654 yang lebih besar dari 3,35 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima dan hipotesis 0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan karakteristik individu dan motivasi dapat berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh apakah karakteristik individu dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai telah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan permasalahan terkait dengan kinerja pegawai yang belum optimal.

#### **Kesimpulan**

1. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari uji hipotesis dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,649 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,05 dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari uji hipotesis dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 14,490 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,05 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05
3. Karakteristik individu dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai dari F hitung sebesar 394,654 yang lebih besar dari 3,35.

#### **Saran**

1. Manajemen harus dapat menyelenggarakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan teknis dan interpersonal. Lakukan evaluasi kinerja secara rutin dan berikan umpan balik yang membangun. Ciptakan budaya kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi. Berikan penghargaan untuk pencapaian individu dan tim.
2. Manajemen harus dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan menjalin komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan. Tanyakan pendapat mereka dan dengarkan masukan mereka. Berikan tugas yang menantang namun tetap memungkinkan karyawan merasa mampu menyelesaikannya. Ini dapat

**ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA UNIT USAHA ROTI KETAWA  
WAKA WAKA KOTA SIANTAR**

meningkatkan keterlibatan. Dorong karyawan untuk berinovasi dan mengemukakan ide-ide baru. Ini membuat mereka merasa memiliki peran dalam perkembangan perusahaan

3. Manajemen harus dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan menyediakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi pegawai. Perusahaan harus menyediakan program pengembangan karir.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT.Bumi Aksara Jakarta.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara. (2018). *Manajemen Sumber daya Manusiaperusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pakpahan, M., Manullang, M. (2014). *Metode Penelitian*. Medan: Ciptapustaka. Media
- Robbin & Judge.( 2018). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta,. Kencana. FirmPegawairi
- Arlina, F. N (2024). The Influence Of Spirit, Leadership Style, And Ethic On Performance Employees Bank BRI Medan. *Jurnal Scientia*
- Budi, R, S (2018). Model An Improvement Of Management Profit Manufacturing Companies. *Jurnal Ekonomi Manajemen*
- Juharman (2019), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Sungai Penuh. *Jurnam Manajemen SDM*.
- Lasari (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. MPegawaila Finance Cabang Gowa, *Jurnal Manajemen*
- Malay, I (2024). Increasing Student Learning Motivation In Junior High School Students Through Collaborative Learning Methods. *Second International Conference on Education, Society and Humanity*
- Pratama, S (2019). Effect of Organizational Communication and Job Satisfaction on Employee Achievement at Central Bureau of Statistics (BPS) Binjai City. *International Journal of Research and Review*.
- Rizky R,C dan Ardian, N (2019). Enhance Employee Performance For Increase Work Motivation On Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *International Journal In Management and Social Science*.
- Yanti, E. D dan Sanny, A (2019). The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi. *Int. J. Res. Rev 6 (10), 176-184*