PENGARUH FAKTOR MOTIVASI, KARAKTERISTIK PEKERJAAN, KARAKTERISTIK INDIVIDU, KONDISI KERJA DAN SUMBER DAYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN DOSEN PADA SEKOLAH TINGGI MANAJEMEN INFORMATIKA KOMPTER (STMIK) MATARAM

Muhamad Ahyat

Jurusan Manajemen Administrasi ASM Mataram
Jln. Kampus STMIK – ASM Mataram, Kekalik Mataram NTB
Email : y241970@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor Motivasi, Karakteristik pekerjaan, Karakteristik individu, Kondisi kerja dan Sumber daya baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui mana diantara faktor tersebut yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan dan dosen pada Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Kompter (STMIK) Mataram.

Penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal yang berarti bahwa variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen/kuesioner terhadap seluruh karyawan dan dosen pada Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Komputer (STMIK) Mataram sebanyak 80 karyawan. Teknik Analisia yang digunakan adalah regresi linier berganda serta pengujian hipotesis menggunakan program *Statistical Product and Solution (SPSS) for Windows*.

Hasil analisis dengan menggunakan analis regresi linier berganda menunjukkan faktor Motivasi, Karakteristik pekerjaan, Karakteristik individu, Kondisi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan dan dosen pada Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Kompter (STMIK) Mataram, terbukti dari uji F yang dilakukan diperoleh hasil F hitung lebih besar dari F tabel (3,182 > 2,23), dan nilai R^2 = 0,721. Sementara secara parsail, signifikansi pengaruh masing – masing variabel ditunjukkan oleh uji T. Hasil uji T menunjukkan variabel karyawan dan dosen pada Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Kompter (STMIK) Mataram berpengaruh secara signifikan. Dengan demikian berdasarkan uji pengaruh parsial maupun simultan dari penelitian tersebut sudah terjawab.

Hasil uji pengaruh parsial masing – masing variabel bebas juga menunjukkan variabel motivasi merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan dan dosen pada Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Kompter (STMIK) Mataram. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai t hitung untuk variabel motivasi paling besar diantara *variable* yang lain yaitu sebesar 2,865.

Kata Kunci : Motivasi, Karakteristik pekerjaan, Karakteristik individu, Kondisi kerja dan *Kinerja*

1. Pendahuluan

A. Latar Belakang

Performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 1999 : 2). Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja dikutip dari Ivancevich (dalam Nurahmad 2002) mengelompokkan berbagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja ke dalam 3 faktor, yaitu :

1) Faktor Psikologis terdiri dari unsur: motivasi, persepsi, dan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan unsur lainnya yang bersifat psikologis.
2) Faktor Organisasional terdiri dari unsur : kepemimpinan (*leadership*), penghargaan dengan kompensasi yang baik (*rewards*), lingkungan kerja yang sehat dan aman (*save and healthy environment*), kesempatan untuk

berkembang (*growth and development*), partisipasi karyawan (employee participation), kualitas komunikasi, struktur (*structure*), desain pekerjaan (*job design*) dan sumber daya.

3) Faktor Individu terdiri dari unsur : pendidikan, keterampilan, pengalaman, suku, ras dan unsur – unsur individual lainnya.

Sumber daya manusia / karyawan sebagai tim kerja dalam organisasi dituntut untuk melaksanakan tugas kerja yang dapat menghasilkan outfut tertentu dan menjadi prestasi yang diwujudkan oleh sumber daya manusia / karyawan tersebut. Untuk mengetahui kinerja karyaawan dapat dilihat dan dipelajari dari kinerja karyawan itu sendiri.

Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Kompter (STMIK) Mataram terbentuk berdasarkan izin dari Menristek dikti nomor 3/KPT/I/2017 tanggal 3 Januari 2017, yang mana lembaga ini secara sengaja dibentuk untuk melayani di bidang pendidikan. Secara kelembagaan struktur organisasi Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Kompter (STMIK) Mataram dipimpin oleh Ketua yang dibantu oleh (3) tiga orang Wakil Ketau yaitu : Wakil Ketua Bidang Akademik Wakil Ketua Bidang Keuangan dan Kepegawaian dan Wakil Ketua Bidang Kemahasiswaan. Dengan struktur yang ada setiap karyawan dapat berperan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing – masing dalam mendukung kinerja organisasi Berdasarkan pengamatan sementara, kinerja karyawan dan dosen pada Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Kompter (STMIK) Mataram, akan tetapi harapan tersebut nampaknya belum menjadi kenyataan.

Jika dilihat dari beberapa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja diatas, masih sering dikeluhkan oleh pimpinan, keluhan tersebut berkisar pada motivasi yang rendah, baik, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, tingkat kedisiplinan yang rendah dilihat dari absensi kehadiran, meninggalkan kantor pada saat jam kerja, mengerjakan kepentingan pribadi disaat jam kerja dan sebagainya.

Berdasarkan kondisi empirik dan teoritik diatas maka diperlukan kajian tentang Pengaruh faktor Motivasi, Karakteristik pekerjaan, Karakteristik individu, Kondisi kerja terhadap kinerja karyawan pada Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Kompter (STMIK) Mataram.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

a. Apakah faktor Motivasi, Karakteristik pekerjaan, Karakteristik individu, Kondisi kerja baik secara parsial maupun simultan mempengaruhi kinerja karyawan pada Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Kompter (STMIK) Mataram.
b. Mana diantara faktor tersebut yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan dan dosen pada Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Kompter (STMIK) Mataram.

C. Tujuan Penelitian

a. Untuk mengetahui apakah faktor Motivasi, Karakteristik pekerjaan, Karakteristik individu, Kondisi kerja baik secara parsial maupun simultan mempengaruhi kinerja karyawan dan dosen pada Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Kompter (STMIK) Mataram.
b. Untuk mengetahui mana diantara faktor tersebut yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyaan dan dosen pada Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Kompter (STMIK) Mataram.

2. Kajian Pustaka

A. Landasan Teori

a. Pengertian Kinerja

Cukup banyak pendapat yang dikemukakan para pakar dalam ilmu manajemen terhadap pengertian kinerja. Dalam kamus bahasa Indonesia istilah kinerja diartikan sebagai " prestasi yang diperhatikan". Kinerja (*performance*) menurut Simamora (2004 : 339), mengacu kepada kadar pencapaian tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan, kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sedangkan Lembaga Administrasi Negara (1999) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja (prestasi kerja) secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Ditambah pula oleh Smith (dalam Sedarmayanti, 2001) menyatakan bahwa kinerja adalah " *out put drive from frocess, human or otherwies* " atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Menurut Hasibuan (2003:94), mengatakan bahwa prestasi kerja atau kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Mangkunegara (2001 : 67), istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* (prestasi kerja) atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Jadi dengan demikian kinerja (*performance*) adalah suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

b. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan tertentu berkontribusi terhadap keadaan psikologis dan kekuatan kebutuhan karyawan untuk berkembang memiliki efek yang penting. Keadaan psikologis ini akan sangat menentukan tinggi rendahnya motivasi, kinerja dan kepuasan kerja karyawan (Luthans, 203:563).

c. Karakteristik Individu

Seorang pegawai dalam menjalankan tugas atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya senantiasa berusaha menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan otonomi tugas dan karakteristik/sifat individu (Dessler,1999). Oleh karena itu karakteristik /sifat individu diyakini dapat mempengaruhi kinerja.

d. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat karyawan betah untuk bekerja.

Menurut Sumarni dkk (dalam Samsudin 2003:26), mengatakan bahwa dengan kondisi kerja yang nyaman, karyawan akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari.

Sementara itu menurut Cumming (1980:319), bahwa lingkungan fisik dimana individu bekerja mempunyai pengaruh pada jam kerja maupun sikap mereka terhadap pekerjaan itu sendiri 30% dari kasus absensi para pekerja ternyata disebabkan oleh sakit yang muncul dari kecemasan neurosis yang berkembang sebagai reaksi bentuk kondisi kerja.

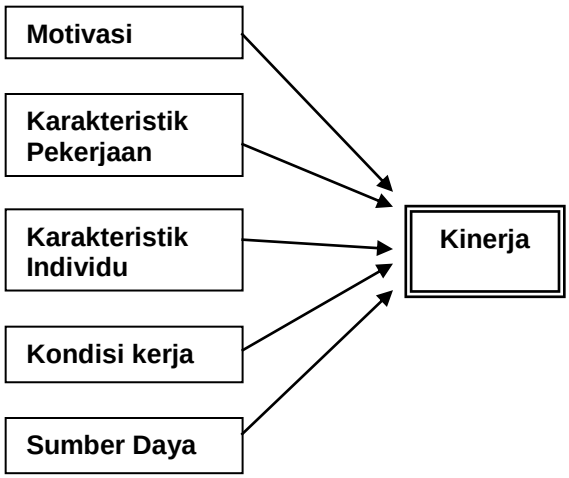
e. Sumber Daya

Sumber daya yang dimaksud adalah sumber daya organisasi baik berupa SDM, financial, maupun fasilitas kerja yang memadai untuk mendukung kesempatan kerja yang efektif. Penugasan dalam penyelesaian pekerjaan akan sangat dipengaruhi oleh ketersediaan fasilitas kerja.

Suasana keamanan dan kenyamanan pada saat bekerja akan mendorong karyawan betah bekerja dan meningkatkan tanggung jawabnya untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. Ketersediaan sarana kerja dan sumber daya organisasi dalam mutu baik dan lengkap dapat menghindari pemborosan bahan, meningkatkan kualitas kerja serta mempersingkat waktu kerja (Syarifudin 2005).

B. Kerangka Konseptual Penelitian

Dari beberapa penelitian terdahulu dan teori – teori yang berhubungan dengan kinerja karyawan serta berdasarkan pengamatan awal di lokasi penelitian, maka dapat diidentifikasi faktor – fakor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :



3. Metodologi Penelitian

A. Jenis Penelitian

Ditinjau dari hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat, maka penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan dugaan bahwa variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebas (Suliyanto, 2006).

B. Populasi

Populasi untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan dan dosen pada Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Kompter (STMIK) Mataram yang berjumlah 80 orang. Pertimbangan menggunakan total populasi untuk mendapatkan gambaran yang lebih representatif dan mengurangi tingkat kesalahan, sehingga data yang diperoleh mendekati nilai sesungguhnya. Populasi karyawan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan dosen pada Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Kompter (STMIK) Mataram.

C. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif yang terdiri dari data primer dan sekunder.

a) Data primer : data yang bersumber dari responden / karyawan dan dosen yang diperoleh melalui pengisian kuesioner .

b) Data sekunder : data yang bersumber dan diolah dari naskah tertulis atau dokumen yang mendukung sebagai bahan data dalam penelitian ini.

D. Teknik dan Alat Pengumupulan Data

a) Teknik Angket, yaitu dengan menyebarkan daftar pertanyaan dalam bentuk kuisioner yang diajukan pada seluruh karyawan dan dosen pada Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Kompter (STMIK) Mataram.

b) Teknik Dokumentasi, yaitu perolehan data dengan jalan mengumpulkan informasi mengenai dokumen – dokumen yang ada yang sesuai dengan penelitian dan mendukung data responden.

2) Alat pengumpulan data yang digunakan, yaitu melalui penyebaran angket/ kuesioner yang telah disusun sedemikian rupa yang relevan dengan permasalahan yang diteliti

E. Definisi Operasional Variabel

Mendifinisikan variabel – variabel terikat maupun variabel bebas yang terkait dengan penelitian ini.

F. Pengukuran Variabel

Indikator masing – masing variabel dijabarkan dalam kuesioner yang disediakan oleh peneliti dalam bentuk belangko pertanyaan, isian, pendapat dari para responden mengenai data yang berkaitan dengan variabel bebas dan variabel tidak bebas berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup terstruktur dalam bentuk skala Likert.

4. Hasil Penelitian

A. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Hasil uji validitas kuesioner penelitian, sebagaimana terlihat pada tabel *Item-Total Statistik*, dari hasil tabel tersebut diketahui bahwa hasil pengujian validitas untuk kuesioner penelitian secara keseluruhan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien product moment melebihi 0,3 (syarat minimum dikatakan valid), (Sugiyono, 2002 : 106).

2) Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan bantuan paket program SPSS *for windows*. Reliabilitas suatu daftar pertanyaan dapat dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's α > 0,60 (Sugiono 2002;235)

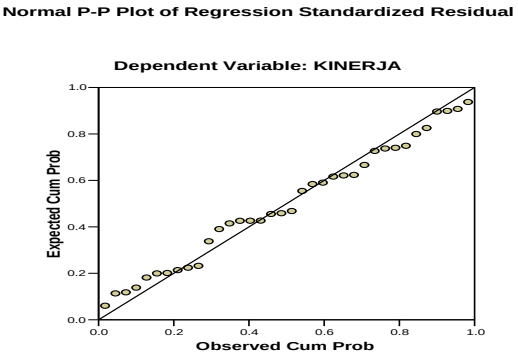
Hasil uji realibilitas kuesioner untuk setiap variabel dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa nilai α > 0,60 dengan demikian keseluruhan instrumen kuisioner reliabel, karena telah memenuhi syarat minimal.

B. Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan pada alat analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu alat analisis regresi linier berganda, maka analisis dapat dilakukan dengan pertimbangan tidak ada pelanggaran terhadap asumsi klasik yaitu normalitas, mutikolinieritas, autokorelasi dan heterokdasitisitas (Gujarati 1995 : 153).

a. Uji Normalitas

Pada gambar dibawah terlihat bahwa pada gambar tersebut adanya penyebaran data disekitar garis – garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga bisa dikatakan bahwa model regresi yang dihasilkan telah memenuhi asumsi normalitas. Dengan kata lain model regresi tersebut bisa dipakai untuk memprediksi generalisasi (*variabel defenden*) berdasarkan masukan variabel indefendennya. Berdasarkan hasil uji normalitas dapat dilihat dalam gambar dibawah ini.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

b. Uji Multikollinearitas

Salah satu asumsi dasar yang harus dipenuhi oleh data sebelum diuji regresi adalah tidak adanya hubungan yang linier antara variabel indefenden. Adanya hubungan linier antara varaibel indefenden dapat dideteksi dari nilai *Variance Inflation Faktor (VIF).*

Jika nilai VIF suatu variabel lebih kecil dari 0,10 atau lebih besar dari 10, maka terjadi multikolineritas. Sedangkan nilai *Variance Inflation Faktor (VIF)* yang berada pada kisaran 0,10 - 10 dapat dikatakan antara variabel tidak terjadi m*ultikollinearitas*.

Hasil pengujian *Multikollinearitas* variabel indefendent dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Uji Multikollinearitas Variabel Independen

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	MOTIVASI	.713	1.630
	KARAKT.PEKERJAAN	.552	1.211
	KARAKT.INDIVIDU	.611	1.530
	KONDISI.KERJA	.839	1.184
	SUMBER.DAYA	.642	1.425

a Dependent Variabel: KINERJA
Sumber : data primer diolah (lampiran VI)

a Dependent Variabel: KINERJA
Sumber : data primer diolah (lampiran VI)

c. Uji Autokolerasi

Asumsi lain yang harus dipenuhi adalah tidak ada korelasi antara anggota serangkaian residual. Untuk mendeteksi apakah anatara residual dalam model mempunyai hubungan yang linier, digunakan statistik uji Dorbin Watson.
Tabel berikut menununjukkan autokolerasi.

Tabel 2. Uji Autokolerasi Variabel Independen

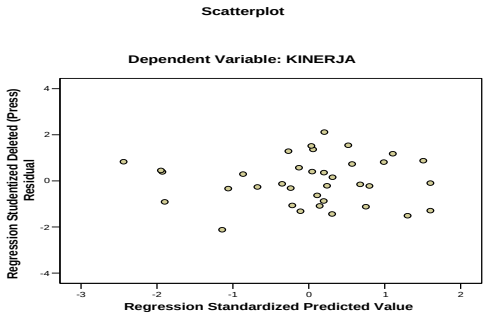
Model	Durbin-Watson
1	1.950

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KONDISI.KERJA, KARAKT.PEKERJAAN, KONDISI KERJA DAN SUMBER DAYA
b. Dependent Variabel: KINERJA
Sumber : data primer diolah (lampiran VI)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa model persamaan regresi yang dihasilkan, memperlihatkan angka D.W berada di sekitar angka 2 (antara 1,5 sampai dengan 2,5), ini berarti data tidak terjadi autokolerasi (Setiaji, 2004;33).

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk menganalisis apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari sutu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berdasarkan gambar dibawah memperlihatkan tidak adanya pola yang jelas, titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga bisa disimpulkan bahwa model regresi tersebut layak digunakan untuk memperidiksi generalisiasi berdsarkan pada masukan variabel indefendennya. Adapun gambarnya seperti terlihat dibawah ini.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

C. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan dalam rangka uji model untuk mengetahui apakah variabel motivasi (X1), karakteristik pekerjaan (X2), karakteristik individu (X3), Kondisi kerja (X4) dan Sumber daya (X5), mempunyai pengaruh yang signifikant baik secara farsial dan simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y).

Setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan program *SPSS for windows* diperoleh hasil analisis pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. Data Unstandardized Coefficients, Standardized Coefficients, t hitung dan Significant pada Satu Model Penelitian

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.152	.427		7.385	.000		
	MOTIVASI	.404	.071	.598	2.865	.009	.713	1.630
	KARAKT.PEKERJAAN	.150	.083	.442	2.817	.002	.552	1.211
	KARAKT.INDIVIDU	.095	.098	.386	1.928	.037	.611	1.530
	KONDISI.KERJA	.085	.116	.224	2.669	.021	.839	1.184
	SUMBER.DAYA	.078	.133	.264	2.588	.043	.642	1.425

a. Dependent Variabel : KEINERJA
Sumber : data primer diolah (lampiran VI)

a. Persamaan Regresi

Dari hasil perhitungan regresi linier berganda menunjukkan hasil persamaan sebagai berikut :

$Yi = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$ .....+bnxn+ e

Dimana :
Y = Variabel kinerja
Bí = Koefesien variabel ke i
X1 = Motivasi
Y = Variabel kinerja
Bí = Koefesien variabel ke i
X1 = Motivasi
X2= Karakteristik pekerjaan
X3= Karakteritik individu
X4= Kondisi kerja

X5= Sumber daya

Yi = 3,152 + 0,404 + 0,150 + 0,095 + 0,085 + 0,048 + 0,015

Dari model tersebut diatas, diketahui arah dan pengaruh pada semua variabel independen memiliki tanda positif yang berarti bahwa semua variabel dimaksud mempunyai pengaruh yang searah. Apabila variabel bebas (X) yang terdiri dari variabel motivasi (X1), karakteristik pekerjaan (X2), karakteristik individu (X3), Kondisi kerja (X4) dan Sumber daya (X5), mengalami peningkatan maka peningkatan kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan, sebaliknya apabila variabel bebas yang terdiri dari variabel motivasi (X1), karakteristik pekerjaan (X2), karakteristik individu (X3), Kondisi kerja (X4) dan Sumber daya (X5), mengalami penurunan maka peningkatan kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami penurunan. Arah dan pengaruh ini dapat dilihat berdasarkan koefisien regresi hasil uji regresi pada masing – masing variabel.

Hasil analisis regresi parsial tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Motivasi (X1)

Dari tabel 3 menunjukkan nilai koefisien regresi motivasi (X1) menunjukkan angka positif sebesar 0,404 yang berarti adanya hubungan yang searah dengan kinerja (Y). Dengan nilai α sebesar 0,05 lebih besar dari nilai signifikan sebesar 0,009, ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan dosen pada Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Kompter (STMIK) Mataram.

2) Karakteristik Pekerjaan (X2)

Mengacu pada tabel 3 koefisien regresi karakteristik pekerjaan (X2), menunjukkan angka positif sebesar 0,150 yang berarti adanya hubungan yang searah dengan kinerja (Y). Besarnya α dari variabel karakteristik pekerjaan sebesar 0,05 lebih besar dari nilai signifikan sebesar 0,002, ini berarti bahwa variabel karakteristik pekerjaan (X2) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan dosen pada Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Kompter (STMIK) Mataram.

3) Karakteristik Individu (X3)

Mengacu pada tabel 3 koefisien regresi karakteristik individu (X3), menunjukkan angka positif sebesar 0,095 yang berarti menunjukkan pengaruh yang searah dengan variabel kinerja (Y). Besarnya α dari variabel karakteristik individu sebesar 0,05 lebih besar dari nilai signifikan sebesar 0,037, ini berarti bahwa variabel karakteristik individu, memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan dosen pada Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Kompter (STMIK) Mataram.

4) Kondisi Kerja (X4)

Dari tabel 3 terlihat koefisien regresi variabel kondisi kerja (X4) menunjukkan angka positif sebesar 0,085 yang berarti adanya hubungan yang searah dengan kinerja (Y). Besarnya α dari variabel pendidikan sebesar 0,05 lebih besar dari nilai signifikan sebesar 0,021, ini berarti bahwa variabel kondisi kerja (X4), berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan dosen pada Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Kompter (STMIK) Mataram.

5) Sumber Daya (X5)

Dari tabel 3 diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel *sumber daya (X5)* menunjukkan angka positif sebesar 0,078 yang berarti adanya hubungan yang searah dengan kinerja (Y). Besarnya α dari variabel sumber daya sebesar 0,05 lebih besar dari nilai signifikan sebesar 0,043, ini berarti bahwa variabel sumber daya (X5), berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan dosen pada Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Kompter (STMIK) Mataram.

b. Pengujian Hipotesis (Hasil Uji F, R dan T)

Untuk menguji kebenaran Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini digunakan model analisis linier berganda melalui uji serentak (Uji-F) untuk hipotesis pertama dan uji parsial (Uji-t) untuk hipotesis kedua .

1) Pengujian Hipotesis Pertama (Uji F dan R)

a) Uji F

Untuk mengetahui pengaruh tingkat variabel motivasi, karakteristik pekerjaan , karakteristik individu, kondisi kerja, sumber daya karyawan dan dosen pada Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Kompter (STMIK) Mataram dalam melaksanakan tugas dilakukan uji serentak (Uji-F). Dari hasil pengujian Anova (*analisis of variance*) untuk uji F dapat disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. Hasil Analisis of Variance (ANOVA)

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.546	13	.042	3.182	.035
	Residual	.782	22	.036		
	Total	1.328	35			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KONDISI.KERJA, KARAKT.PEKERJAAN, KONDISI KERJA DAN SUMBER DAYA
b. Dependent Variabel: KINERJA

Sumber : data primer diolah (lampiran VI)

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis pertama, yaitu tingkat motivasi (X1), karakteristik pekerjaan (X2), karakteristik individu (X3), Kondisi kerja (X4) dan Sumber daya (X5) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, setelelah digunakan Uji-F pada *level of significant* (α) = 0,05, diperoleh F_{hitung} = 3,182, dan F_{tabel} = 2,23 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan nilai signifikan sebesar = 0,035 < α = 0,05 yang berarti bahwa tingkat motivasi (X1), karakteristik pekerjaan (X2), karakteristik individu (X3), Kondisi kerja (X4) dan Sumber daya (X5), berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dan dosen pada Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Kompter (STMIK) Mataram, sehingga hipotesis pertama ini dapat diterima.

b) Uji R

Untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel-variabel bebas secara serentak dalam menerangkan variasi variabel tidak bebasnya dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi R Square (R^2) yang ditunjukkan pada table dibawah ini.

Tabel 5 : Hasil *Model Sumary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.641	.721	.063	.18854	1.950

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KONDISI.KERJA, KARAKT.PEKERJAAN, KONDISI KERJA DAN SUMBER DAYA
b. Dependent Variabel: KINERJA

Sumber : data primer diolah (lampiran VI)

Pada tabel 4.5 diatas menunjukkan besarnya nilai R^2 = 0,721 atau 72,1%, artinya model regresi linier berganda ini secara bersama-sama variabel bebas mampu menerangkan variasi variabel tidak bebasnya sebesar 72,1%, dan sisanya 27,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model. Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja dikutip dari Ivancevich (dalam Nurahmad 2002) yang tidak dikaji dalam penelitian ini adalah : penghargaan dengan kompensasi yang baik (*rewards*), kesempatan untuk berkembang (*growth and development*), partisipasi karyawan (employee participation), kualitas komunikasi, struktur (*structure*), suku, ras dan lain sebagainya.

2) Pengujian Hipotesis Kedua (Uji T)

Untuk membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan variabel motivasi (X1), karakteristik pekerjaan (X2), karakteristik individu (X3), Kondisi kerja (X4) dan Sumber daya (X5) terhadap variabel tidak bebas (Y). Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh nilai t hitung untuk setiap variabel bebas (X) seperti yang telah ditampilkan pada tabel (4.3). *Data Unstandardized Coefficients, Standardized Coefficients*, t hitung dan Significant pada Satu Model Penelitian) maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel motivasi memiliki t hitung yang paling tinggi yaitu sebesar 2,865 artinya bahwa hipotesis kedua yang menyatakan variabel motivasi mempunyai pengaruh yang paling dominan dapat diterima.

D. Interprestasi Hasil penelitian

a. Hasil Analisis Regresi

Berdasarkan hasil analisis faktor diatas dibuatlah persamaan regresi, hasil persamaan regresi menunjukkan seluruh koefisien variabel X bernilai positif yang berarti bahwa hubungan antara variabel X yang terdiri dari variabel motivasi (X1), karakteristik pekerjaan (X2), karakteristik individu (X3), Kondisi kerja (X4) dan Sumber daya (X5), dengan variabel Y berupa kinerja / prestasi kerja kuat dan searah . Kekuatan hubungan tersebut dapat ditunjukan oleh tingkat *multiple R* yang diperlihatkan oleh nilai R^2 = 0,721 atau 72,1%.

Hasil Uji-t menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari variabel motivasi (X1), karakteristik pekerjaan (X2), karakteristik individu (X3), Kondisi kerja (X4) dan Sumber daya (X5), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan dosen pada Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Kompter (STMIK) Mataram.

Sedangkan hasil uji F Untuk membuktikan kebenaran hipotesis pertama, yaitu tingkat motivasi (X1), karakteristik pekerjaan (X2), karakteristik individu (X3), Kondisi kerja (X4) dan Sumber daya (X5) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, maka digunakan Uji-F pada *level of significant* (α) = 0,05. Menurut tabel 4.4 diatas diketahui besar F hitung = 3.182, dengan probabilitas = 0,035 < α = 0,05 Artinya hubungan variabel bebas dengan variabel tidak bebas menunjukkan hubungan yang erat sekali.

E. Pembahasan Pengaruh masing – masing Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

a) *Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)*

Berdasarkan hasil uji t tarhadap variabel motivasi (X1) diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 2,865 sementara nilai t_{tabel} sebesar 1,69. Jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka berarti bahwa variabel motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Signifikansi juga dapat dibuktikan dengan nilai yang menunjukkan angka positif sebesar 0,009, berarti ada hubungan yang searah dengan kinerja (Y). Dengan nilai α sebesar 0,05 lebih besar dari nilai signifikan sebesar 0,009. Maknanya adalah apabila penilaian responden tentang indikator yang digunakan pada variabel motivasi ini yaitu bekerja merupakan kewajiban, mengaktualisasikan diri dan mencapai kepuasaan mengalami peningkatan, maka akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan dosen pada Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Kompter (STMIK) Mataram.

Jadi hasil penelitian ini memperkuat teori yang menyatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja (Siagian (2002).

b) *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)*

Berdasarkan hasil uji t tarhadap variabel karakteristik pekerjaan (X2) diperoleh hasil t hitung sebesar 2,817 sementara nilai t_{tabel} sebesar 1,69. Jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka berarti bahwa variabel karakteristik pekerjaan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan dosen pada Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Kompter (STMIK) Mataram.

Signifikansi juga dapat dibuktikan dengan nilai menunjukkan angka positif sebesar 0,002 yang berarti adanya hubungan yang searah dengan kinerja (Y). Besarnya α dari variabel karakteristik pekerjaan sebesar 0,05 lebih besar dari nilai signifikan sebesar 0,002, ini berarti bahwa variabel karakteristik pekerjaan (X2), memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan dosen pada Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Kompter (STMIK) Mataram. Maknanya adalah apabila penilaian responden tentang indikator yang digunakan pada variabel karakteristik pekerjaan ini yaitu kebebasan, pemberian identitas tugas dan makna hasil pekerjaan dan umpan balik terhadap pekerjaan mengalami peningkatan, maka akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan dosen pada Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Kompter (STMIK) Mataram.

Jadi hasil penelitian ini memperkuat teori yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan mempengaruhi kinerja (Luthas, 2005:243).

c) *Pengaruh Karakteristik Individu (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)*

Berdasarkan hasil uji t tarhadap variabel karakteristik individu (X3) diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 1,928 sementara nilai t_{tabel} sebesar 1,69. Jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka berarti bahwa variabel karakteristik individu (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan dosen pada Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Kompter (STMIK) Mataram.

Signifikansi juga dapat dibuktikan dengan nilai menunjukkan angka positif sebesar 0,037 yang berarti menunjukkan pengaruh yang searah dengan variabel kinerja (Y). Besarnya α dari variabel karakteristik individu (X3) sebesar 0,05 lebih besar dari nilai signifikan sebesar 0,037, ini berarti bahwa variabel karakteristik individu (X3), memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Maknanya adalah apabila penilaian responden tentang indikator yang digunakan pada variabel karakteristik individu ini yaitu penampilan, tutur kata dan tingkah laku mengalami peningkatan, maka akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan dosen pada Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Kompter (STMIK) Mataram.

Jadi hasil penelitian ini memperkuat teori yang menyatakan bahwa karakteristik individu mempengaruhi kinerja (Dessler,1999).

d) *Pengaruh Kondisi Kerja (X4) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)*

Berdasarkan hasil uji t tarhadap variabel kondisi kerja (X4) diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 2,669 sementara nilai t_{tabel} sebesar 1,69. Jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka berarti bahwa variabel kondisi kerja (X4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan dosen pada Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Kompter (STMIK) Mataram.

Signifikansi juga dapat dibuktikan dengan nilai menunjukkan angka positif sebesar 0,021 yang berarti adanya hubungan yang searah dengan kinerja (Y). Besarnya α dari variabel kondisi kerja sebesar 0,05 lebih besar dari nilai signifikan sebesar 0,021, ini berarti bahwa variabel kondisi kerja (X4), berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maknanya adalah apabila penilaian

responden tentang indikator yang digunakan, yaitu prasarana dan sarana kerja, situasi yang aman dan nyaman dan kebersihan lingkungan mengalami peningkatan, maka mempengaruhi kinerja karyawan dan dosen pada Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Kompter (STMIK) Mataram.

Jadi hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa kondisi kerja mempengaruhi kinerja, Sumarni (dalam Samsudin, 2003:26).

e) Pengaruh Sumber Daya (X5) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t tarhadap variabel sumber daya (X5) diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 2,588 sementara nilai t_{tabel} sebesar 1,69. Jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka berarti bahwa variabel sumber daya (X5) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Signifikansi juga dapat dibuktikan dengan nilai menunjukkan angka positif sebesar 0,043 yang berarti adanya hubungan yang searah dengan kinerja (Y). Besarnya α dari variabel sumber daya sebesar 0,05 lebih besar dari nilai signifikan sebesar 0,043, ini berarti bahwa variabel sumber daya (X5), berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maknanya adalah apabila penilaian responden tentang indikator yang digunakan, yaitu ketersediaan fasilitas, ketersediaan anggaran dan ketersediaan mitra/rekan mengalami peningkatan, maka tidak mempengaruhi kinerja karyawan dan dosen pada Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Kompter (STMIK) Mataram.

Jadi hasil penelitian ini memperkuat teori yang menyatakan bahwa sumber daya mempengaruhi kinerja (Robin, 2003).

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada Bab terdahulu, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

a. Berdasarkan hasil Uji-F dapat membuktikan motivasi (X1), karakteristik pekerjaan (X2), karakteristik individu (X3), kondisi kera (X4) dan sumber daya secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan dosen pada Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Kompter (STMIK) Mataram. Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini **diterima**.

b. Hasil Uji-t menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari variabel motivasi (X1), karakteristik pekerjaan (X2), karakteristik individu (X3), kondisi kera (X4) dan sumber daya secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan dosen pada Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Kompter (STMIK) Mataram.

c. Dalam uji parsialnya variabel motivasi mempunyai korelasi yang dominan terhadap kinerja karyawan dan dosen pada Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Kompter (STMIK) Mataram, dengan demikian hipotesis kedua **diterima**. Oleh karena itu faktor motivasi terhadap pekerja perlu ditingkatkan.

Pemberian motivasi kepada bawahan merupakan hal yang penting dan mendasar dalam mengarahkan sikap seorang individu ke arah *good job performance* yang dalam arti positif maupun negatif. Hal ini penting karena secara esensial w*ork motivation* merupakan kekuatan individu untuk melakukannya dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

Basuki (2000), *"Pengaruh Faktor Pendidikan dan Ikilim Organisasi Kinerja Karyawan PDAM Kota Semarang*". Tesis Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indoensia, Yogyakarta.

Cahyadi Anding Duwi, (2005), *"Upaya Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan (PNS) pada Kantor Camat di Wilayah Lombok Bagian Utara Kabupaten Lombok Barat*". Tesis Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Mataram.

Cushway B, 1995. Human Resources Management. The Fast-Track MBA Series, PT. Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia, Jakarta.

Dewi (2007) yang berjudul " Pengaruh Karakteristk Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Semator Gas di Gresik."*Personel Management; Goverment Employees,* September 2008 tersedia di http:/www.adln.lib.unair.ac.id/go.php?

Deesler, Gary (1999), *Manajemen Sumber Daya Manusia* (terjemahan), Prenhallindo, Jakarta.

Fathurrahman (2007), *"Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lombok Barat*. Tesis Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Mataram.

Flipo Edwin (1993), *Manajemen Personalia* (terjemahan Mas'ud). Erlangga, Edisi Keenam. Jakarta.

Gibson, Ivancevich & Donelly, 1996, *Organisasi, Prilaku, Struktur dan Proses*, Edisi Kedelapan, Binarupa Aksara, Jakarta.

Gomes Faustino Cardoso, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.

Gujarati,D.Zain S. (1995) *Ekonomika Dasar*, Erlangga, Jakarta.

Hasibuan, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, Melayu, SP. 2003, *Organisasi dan Motivasi Dasar peningkatan produktivitas,* Bina Aksara, Jakarta

Lembaga Administrasi Negara RI (1999), *Lampiran Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*, LAN- RI, Jakarta.

Luthans, Fred, (2003), *Perilaku Organisasi*, Andi, Jakarta.

Mangkunegara, Anwar Parabu, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rodakarya, Bandung.

Nawawi, Hadari, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif,* UGM, Yogyakarta.

Nazir, Moh, (2005), *Metode Penelitian,* Ghalia Indonesia, Jakarta.

Nurachmad, Moh. (2002), "*Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Badan pendidikan dan Pelatihan Propinsi Nusa Tenggara Barat"*. Tesis Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Mataram.

Prawirosentono, Suyadi (1999) *Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, BPFE-UGM, Yogyakarta.

Robbins, Stephen P. (1996) *Prilaku Organisasi*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.

----------.(2006) *Prilaku Organisasi Edisi Kesepuluh*, Diterjemahkan oleh Drs. Benyamin Molan, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.

Sarifudin (2005), "*Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dinas Transmigrasi Propinsi Nusa Tenggara Barat*". Tesis Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Mataram.

Samsudin (2003), *"Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Kepala Desa Dalam Pelaksanaan Tugas Pemerintahan Desa di Kabupaten Kantingan Kalimantan Tengah"*. Tesis Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga Surabaya.

Sarwoto, (1987), *Dasar – dasar Organisasi dan Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Saydam Gozali, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resourse Manajement)* Suatu Pendekatan Makro, Djambatan, Jakarta

Scott, Wiliam G., (1971), *Organization Theory*, Richard D. Irwin, Homewood Illionis.

Sedarmayanti, (2001), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Ilhami Jaya, Bandung.

Setiaji, Bambang, (2004), *Panduan Riset Dengan Pendekatan Kuantitatif*, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Siagian, Sondang P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Ma*nusia, Jakarta : Bumi Aksara.

----------, (2002). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta : Ghalia Indonesia.

Simamora, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN. Yogyakarta

Sukono Bambang, (1999), "Pengaruh Faktor – Faktor Individu dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat di Kota Madya Semarang".

Sugiyono, (2002), *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.

Suliyanto (2005), *Metode Riset Bisnis*, Andi, Yogyakarta.

Thoha, Miftah, 1999, *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Timpe, A. (1999a), *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia : Memotivasi Karyawan.*: PT

Yustina, Hertina (2005), *"Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Konsumen Terhadap Pembelian Produk Private Label PT. Hero Supermarket Tbk. Mataram"*. Tesis Program Magister Manajemen, Universitas Mataram.