

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (Persero) RAYON MANADO SELATAN

THE INFLUENCE OF INDIVIDUAL CHARACTERISTICS, JOB CHARACTERISTICS, SELF EFFICACY AND EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PLN (PERSERO) RAYON MANADO SELATAN

Oleh:

Eko Parlindungan Sihombing¹

Greis M. Sendow²

Yantje Uhing³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

¹sihombing.eko@yahoo.com.

²greissendow@gmail.com.

³yantje_uhing@unsrat.ac.id.

Abstrak: Sumber Daya Manusia merupakan faktor produksi yang sangat penting bagi suatu perusahaan dibanding faktor-faktor produksi lainnya yang meliputi Sumber Daya Alam, Modal serta Keterampilan. Sebab pada dasarnya manusia merupakan penggerak utama ketiga faktor produksi tersebut. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu karakteristik pekerjaan dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif dengan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan yang berada di PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan. Jumlah sampel yang digunakan yaitu 34 karyawan dengan teknik pengambilan sampel *sampling* jenuh. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Karakteristik Individu berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar. Secara simultan Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan sebaiknya melakukan perbaikan baik berupa kebijakan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan terlebih khususnya untuk karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan *self efficacy* yang dilakukan.

Kata Kunci: *karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, self efficacy dan kinerja karyawan*

Abstract: *Human Resources are factors of production that are very important for a company compared to other production factors which include Natural Resources, Capital and Skills. Because basically humans are the main drivers of the three factors of production. The purpose of this study is to determine the effect of individual characteristics of job characteristics and self efficacy on employee performance. The type of research used is associative with quantitative research methods. Data collection techniques using questionnaires. The population in this study all employees in PT. PLN (Persero) South Manado Rayon. The number of samples used is 34 employees with saturated sampling techniques. The analysis technique used is multiple linear regression analyst. The results of this study indicate that partially Individual Characteristics have a positive but not significant effect on employee performance. Partially Work Characteristics have a positive and significant effect on employee performance. Partially, self efficacy has a positive but not significant effect on employee performance. Simultaneously individual characteristics, job characteristics and self efficacy have a positive and significant effect on employee performance. PT. PLN (Persero) South Manado Rayon for management needs to make improvements both in the form of policies related to the work done by employees especially especially for individual characteristics, job characteristics and self efficacy.*

Keywords: *individual characteristics, job characteristics, self efficacy and employee performance*

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Tantangan sumber daya manusia pada zaman ini terbilang sangat kompleks dan tidak dapat diprediksi, sedangkan sumber daya manusia adalah hal yang tidak bisa dipisahkan dari badan usaha itu karena mereka menjadi roda penggerak yang menunjang kehidupan dari perusahaan atau organisasi itu sendiri. Sumber Daya Manusia merupakan faktor produksi yang sangat penting bagi suatu perusahaan dibanding faktor-faktor produksi lainnya yang meliputi Sumber Daya Alam, Modal serta Keterampilan. Sebab pada dasarnya manusia merupakan penggerak utama ketiga faktor produksi tersebut. Di samping itu manusia merupakan faktor kunci bagi berhasil tidaknya suatu organisasi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai visi dan misi sangat tergantung dari kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki. Kualitas Sumber Daya Manusia tersebut dapat ditunjukkan oleh pengetahuan, skills, dan kemampuan karyawan dalam menciptakan kualitas kerja yang profesional dalam membangun sebuah teamwork dalam organisasi. Untuk mengetahui keefektifan sumber daya manusia dalam organisasi, perlu dilakukan suatu evaluasi yang dapat digunakan sebagai dasar penilaian kinerja karyawan dan pimpinan dalam usaha mencapai visi dan misi organisasi.

PT. Perusahaan Listrik Negara merupakan salah satu perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang membidangi sektor usaha kelistrikan di negara Indonesia. PT. PLN (Persero) sebagai satu satunya perusahaan penyedia tenaga listrik yang dibentuk oleh pemerintah dan diberi hak serta tanggung jawab untuk mengelola dan mendistribusikan tenaga listrik melalui suatu kuasa usaha. Perusahaan bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan yang maksimal. Faktor faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan *self efficacy*.

Karakteristik Individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. Menurut James (2012 : 87) karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja. Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide-ide tertentu. Minat mempunyai kontribusi terbesar dalam pencapaian tujuan perusahaan, betapapun sempurnanya rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya. Bila karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil yang semestinya dapat dicapai. Selain karakteristik individu, karakteristik pekerjaan juga berbeda-beda.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN Rayon Manado Selatan.
2. Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Rayon Manado Selatan.
3. *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Rayon Manado Selatan.
4. Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Rayon Manado Selatan

TINJAUAN PUSTAKA**Manajemen Sumber Daya Manusia**

Hasibuan, (2013) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan semikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Karakteristik Individu

Thoha, (2012) Karakteristik individu merupakan pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain dari setiap orang. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama.

Karakteristik Pekerjaan

Munandar (2011:359) teori karakteristik pekerjaan ini, sebuah pekerjaan dapat melahirkan tiga keadaan psikologis dalam diri seorang karyawan yakni mengalami makna kerja, memikul tanggung jawab akan hasil kerja, dan pengetahuan akan hasil kerja. Akhirnya, ketiga kualitas kinerja, kepuasan kerja, ketidak hairan dan perputaran karyawan.

Self Efficacy

Bandura (2013) *self efficacy* adalah penilaian seseorang terhadap kemampuan diri yang disesuaikan dengan hasil yang dicapai. Dan apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan.

Kinerja Karyawan

Setiap pekerjaan akan mempunyai standar tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk dijadikan dasar penilaian agar karyawan mengetahui apa saja kekurangan yang perlu diperbaiki sebagai acuan untuk meningkatkan hasil kerjanya secara optimal. Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2011 : 94 dalam Roring, 2017).

Penelitian Terdahulu

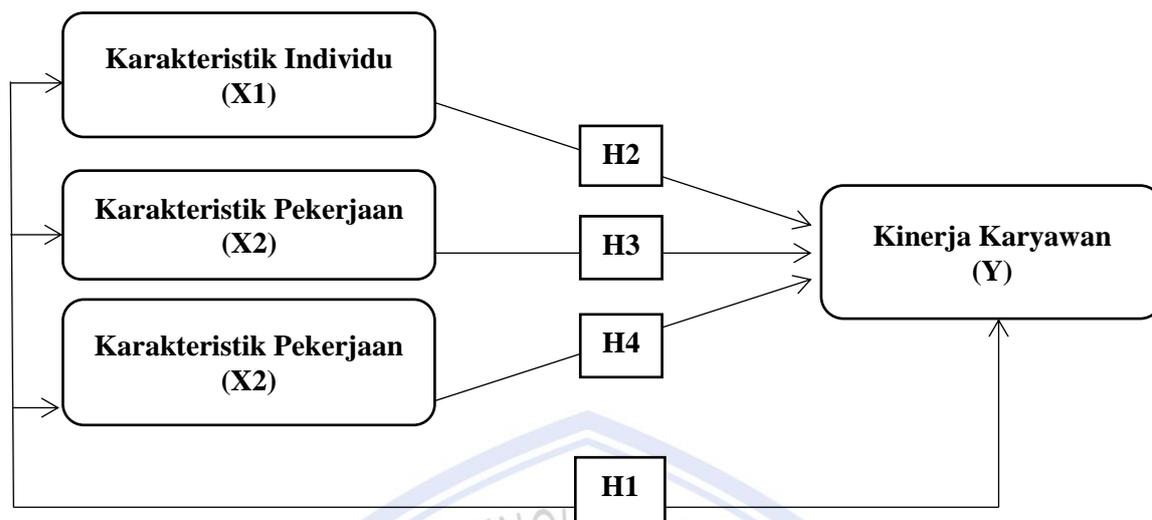
Malonda, Kojo dan Sepang (2014) dengan judul Karakteristik Individu, Kompensasi Dan Motivasi Karyawan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulut (Persero) Tbk. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh karakteristik individu, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Sulut (Persero) Tbk. Metode penelitian asosiatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Populasi sebanyak 208 dengan menggunakan metode Slovin didapatkan jumlah sampel sebanyak 90 responden. Hasil penelitan menunjukan bahwa karakteristik individual, kompensasi, dan motivasi secara simultan dan parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulut. Manajemen PT Bank Sulut di Kota Manado perlu melihat tentang kompensasi, dan motivasi yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Tamaka, Lengkong, dan Uhing (2017) dengan judul Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang (Area Manado). Tujuan dari penelitian ini adalah Hubungan asosiasi di antara Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu dalam pengaturan Perilaku Organisasi yang optimal memberikan pengaruh pada Kepuasan Kerja Karyawan, terlebih khusus terhadap PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang (Area Manado). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu baik secara simultan maupun parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang (Area Manado).

Setiawan (2013) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Awetama Bina Reksa. Masalah yang di teliti dalam penelitian ini adalah apakah karakteristik individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Awetama Bina Reksa, apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Awetama Bina Reksa, dan apakah karakteristik individu dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan PT. Awetama Bina Reksa.

Narottama Dan Surya (2015) dengan judul Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah Menganalisis pengaruh langsung karakteristik pekerjaan dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja, Menganalisis pengaruh tidak langsung karakteristik pekerjaan dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, dan 3) Menganalisis pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di KPN. Kamadhuk RSUP. Sanglah yang berlokasi di Denpasar – Bali. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung karakteristik pekerjaan dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan, terdapat pengaruh tidak langsung karakteristik pekerjaan dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Kajian Teori, 2018

Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini adalah:

- H1: Diduga karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H2: Diduga karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H3: Diduga karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H4: Diduga *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013: 137) penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada *filsafat positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan. Penelitian ini akan mengambil di PT. PLN rayon manado selatan.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik *Sampling* Penelitian

Sugiyono (2013: 13) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan pada PT. PLN (persero) Rayon Manado Selatan, yang berjumlah 34 karyawan.

Penentuan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh atau *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh populasi dijadikan sebagai sensus (Sugiyono, 2013: 13). Populasi penelitian ini adalah sebanyak 34 karyawan. Dengan demikian karena jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebanyak 34 karyawan di PT.PLN (persero) Rayon Manado Selatan).

Jenis Data dan Sumber

Jenis Data

- a. Data Kualitatif, yaitu data yang bukan merupakan bilangan, atau bisa diartikan juga merupakan data berupa ciri – ciri, kata - kata, sifat, data keadaan atau gambaran dari kualitas objek yang akan diteliti.
- b. Data kuantitatif, yaitu data yang berupa bilangan yang merupakan hasil dari suatu perhitungan atau pengukuran.

Sumber Data

- Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden penelitian melalui wawancara dan kuesioner dilapangan.
- Data sekunder, data yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain. Biasanya sudah dalam bentuk publikasi seperti data yang diperoleh dari situs internet dan data lainnya yang berhubungan langsung dengan objek penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan interview (wawancara) dan kuesioner (angket). Penggunaan wawancara yang dimaksudkan untuk mendapatkan data awal dan juga bertujuan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendetail dalam hubungannya dengan subjek maupun objek pada penelitian ini. Dalam pelaksanaannya, dilakukan secara struktur (terbuka) maupun tidak terstruktur (tertutup) kepada responden, baik pegawai maupun pemimpin pada instansi yang diteliti.

Penggunaan kuesioner yang dimaksudkan untuk mendapatkan data primer dari responden yaitu pegawai di PT. PLN rayon manado selatan, mengenai variabel-variabel yang akan di ukur dan di teliti.

Definisi Operasional Variabel**Karakteristik Individu (X1)**

Menurut Thoha (2012), karakteristik individu merupakan pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain dari setiap orang. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama.

Karakteristik Pekerjaan (X2)

Menurut Munandar (2011:359) teori karakteristik pekerjaan ini, sebuah pekerjaan dapat melahirkan tiga keadaan psikologis dalam diri seorang karyawan yakni mengalami makna kerja, memikul tanggung jawab akan hasil kerja, dan pengetahuan akan hasil kerja. Akhirnya, ketiga kualitas kinerja, kepuasan kerja, ketidak hairan dan perputaran karyawan.

Self efficacy (X3)

Menurut Bandura (2013) *self efficacy* adalah penilaian seseorang terhadap kemampuan diri yang disesuaikan dengan hasil yang dicapai. Dan apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan.

Kinerja Karyawan

Menurut (Robbins dan Judge 2013:555). Kinerja didefinisikan sebagai perilaku dari individu dalam organisasi yang berkontribusi terhadap pekerjaan yang ditugaskan untuk mendukung tujuan organisasi dan menghindari tindakan yang dapat merusak organisasi.

Pengujian Instrumen Penelitian**Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur. Dengan standar nilai signifikan 5 % dalam tabel r statistic (DF= 34-2=32) yaitu 0,2869 dimana jika :

- Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid apabila r hitung > r tabel
- Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika r hitung < r tabel

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan sebagai alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawabannya adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu setiap item akan diuji relasinya dengan skor total variabel yang dimaksud Kriteria diterima dan tidaknya suatu data reliabel atau tidak jika: nilai alpha lebih besar daripada nilai kritis *Product Moment*, atau nilai r tabel. Dapat pula menggunakan nilai batas penentu yaitu 0,6 (Koefisien *Cronbach's Alpha*), dan nilai antara 0,6 – 0,8 dianggap baik (Sekaran, 1992 dalam Wibowo: 2012).

Teknik Analisis

Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dalam proses ini seringkali digunakan statistic. Fungsi pokok statistik adalah untuk menyederhanakan penelitian, selain itu fungsinya untuk memungkinkan peneliti untuk menguji apakah ada hubungan atau hubungan yang diamati memang betul terjadi atau hanya kebetulan, seperti yang dikemukakan oleh Effendi dan Tukiran dalam (Pontoh, 2014).

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factors*). Dimana jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 maka antar variabel bebas tidak mengandung atau memiliki gejala multikolinearitas dan layak digunakan.

Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual. Heteroskedastisitas berarti ada varian pada model yang tidak sama atau berubah – ubah secara sistematis seiring dengan berubahnya nilai variabel independen. Heteroskedastisitas dalam penelitian ini diuji dengan melihat grafik scatterplot antara standardized predicted value (ZPRED) dengan studentized residual (SRESID). Ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya). Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas, maka model regresi tidak layak digunakan.
- Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, maka model regresi layak digunakan.

Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat grafik histogram dan grafik Normal p – plot SPSS dimana :

- Data dikatakan terdistribusi normal apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya.
- Data dikatakan tidak terdistribusi normal jika data menyebar jauh dari dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal atau grafik histogramnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda pada dasarnya merupakan analisis yang memiliki pola teknis dan substansi yang hampir sama dengan analisis regresi linear sederhana. Analisis ini memiliki perbedaan dalam hal jumlah variabel independen yang merupakan variabel penjelas jumlahnya lebih dari satu buah. Variabel penjelas yang lebih dari satu buah inilah yang kemudian akan dianalisis sebagai variabel yang memiliki; hubungan-pengaruh, dengan, dan terhadap variabel yang dijelaskan atau variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pearson Corelation	Status	Cronbach Alpha	Status
Karakteristik Individu X1	0.879	Valid	0.905	Reliabel
	0.711	Valid		Reliabel
	0.864	Valid		Reliabel
	0.652	Valid		Reliabel
	0.879	Valid		Reliabel

		0.711	Valid		Reliabel
		0.864	Valid		Reliabel
Karakteristik Pekerjaan X2		0.812	Valid	0.849	Reliabel
		0.805	Valid		Reliabel
		0.728	Valid		Reliabel
		0.735	Valid		Reliabel
		0.728	Valid		Reliabel
Self Efficacy X3		0.735	Valid		Reliabel
		0.737	Valid	0.838	Reliabel
		0.805	Valid		Reliabel
		0.752	Valid		Reliabel
		0.788	Valid		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)		0.842	Valid		Reliabel
		0.854	Valid	0.927	Reliabel
		0.900	Valid		Reliabel
		0.713	Valid		Reliabel
		0.874	Valid		Reliabel
		0.900	Valid		Reliabel
		0.713	Valid		Reliabel
		0.874	Valid		Reliabel

Sumber: Hasil olahan data SPSS 23.0, 2018

Uji Asumsi Klasik Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkorelasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a										
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		Collinearity Statistics			
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	5.266	3.070		1.715	.097					
	Karakteristik individu	.047	.139	.045	.336	.739	.714	.061	.028	.381	2.627
	Karakteristik pekerjaan	.873	.140	.850	6.245	.000	.890	.752	.518	.372	2.691
	Self-efficacy	.025	.081	.026	.312	.757	.174	.057	.026	.961	1.040

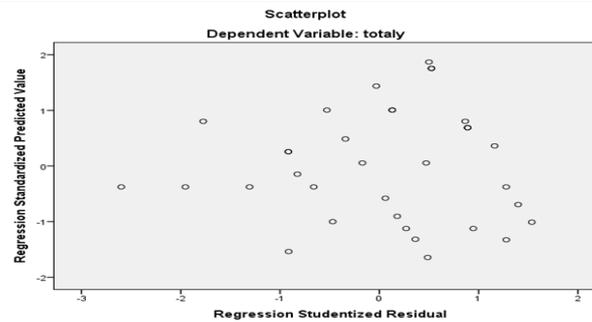
a. Dependent Variable: totally

Sumber: Hasil olahan data SPSS 23.0, 2018

Dari tabel 3 terlihat bahwa semua dimensi yaitu Karakteristik Individu (X_1), Karakteristik Pekerjaan (X_2) dan Self efficacy (X_3) mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



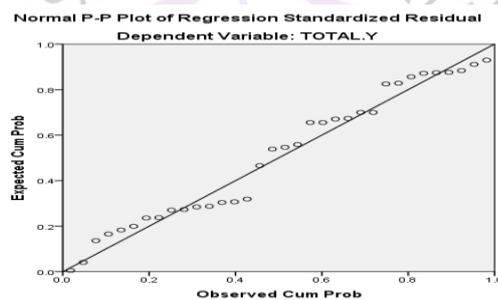
Gambar 2. Scatterplot

Sumber: Hasil olahan data SPSS 23.0, 2018

Dari Gambar 2 grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedstisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedstisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak.



Gambar 3. Normal p-plot

Sumber: Hasil olahan data SPSS 23.0, 2018

Dari Gambar 3 menunjukkan bahwa grafik Normal *P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Pembahasan

Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pembahasan mengenai Karakteristik Individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 4,7%. karena indikator yang diteliti yaitu: Kemampuan, kebutuhan, kepercayaan, pengalaman dan pengharapan (Thoha, 2012). Hal ini disebabkan karena kurang diperhatikan karakteristik individu dari setiap karyawan yang akan bekerja, baik karakteristik biografis karyawan, kemampuan, pengalaman dalam bekerja dan kepribadian. Dan penilaian kinerja karyawan belum berjalan dengan baik Tidak sesuai dengan keadaan atau kondisi yang sebenarnya terjadi pada objek penelitian di PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan. Hasil dari penelitian ini berbeda dengan penelitian di dapti (Handayati, 2016).

Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian diatas menyatakan bahwa Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 87,3%. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik karakteristik pekerjaan yang di miliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Indikator yang diteliti yaitu: Keragaman ketrampilan, Jati diri tugas, Tugas yang penting, otonomi, umpan balik, hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa bahwa karakteristik pekerjaan sudah baik atas menyelesaikan pekerjaan dengan baik sebagai konsekuensi yang dimilikinya berbagai keahlian, keahlian kerja yang dimiliki sudah sesuai dengan

penempatan/bidang kerja, pimpinan selalu mendukung dan mempercayai cara baru dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan yang diberikan. Tingkat produktivitas dan kepuasan para pelaksana pekerjaan harus mampu berperan sebagai umpan balik. sama dengan hasil penelitian, (Sudja Dan Mujiati 2017).

Self Efficacy dan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian di atas menghasilkan atas *Self Efficacy* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 2,5%. Indikator yang di teliti yaitu: *Magnitude, Strenght, Generality*. Hal ini diindikasikan karena seseorang karyawan bisa saja tidak menjadi dirinya sendiri namun mencapai indikator keberhasilan dalam kinerja karyawan, dan masih ada beberapa karyawan yang belum bisa percaya diri untuk meyakinkan kinerja yang dilakukan berhasil atau tidak, dan dalam kemampuan karyawan masih ada beberapa karyawan yang belum bisa mengatasi masalah yang di hadapi di dalam pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan dan jika *self efficacy* semakin tinggi maka akan tinggi juga pencapaian kinerja seseorang karakteristik individu pun yang berasal dari dalam diri seseorang yang di teliti penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan. Hal ini berbeda dengan penelitian sebelumnya (Kaseger, 2013).

Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji *statistic* di peroleh hasil secara signifikan berpengaruh. Hal ini diindikasikan karena secara kualitas karyawan tetap dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan karakteristik individu karakteristik pekerjaan dan *self efficacy* mereka masing-masing, secara kemandirian setiap karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tugas masing-masing, kinerja karyawan PT. PLN (persero) rayon manado selatan selalu memenuhi target yang telah di tetapkan oleh perusahaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. *Self-efficacy*, karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan dapat meyakinkan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang dihadapi, sehingga mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkannya hal ini mampu meningkatkan kinerja karyawan. Sama dengan hasil penelitian (Rahmah, 2015).

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Karakteristik Individu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado Selatan. Oleh sebab itu, perusahaan harus lebih memperhatikan kemampuan dari para karyawan agar sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.
2. Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado Selatan. Oleh karena itu, perusahaan harus meningkatkan bagaimana pekerjaan itu dapat sesuai dengan keahlian karyawan dan tentunya itu dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sesuai dengan tujuan perusahaan tersebut yang ingin dicapai.
3. *Self Efficacy* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado Selatan. Karena, secara garis besar jati diri dari karyawan sebagai pekerja tidak terlalu mempengaruhi jalannya pekerjaan tersebut dilakukan. Oleh sebab itu, perusahaan harus memperhatikan karakter dari SDM sebagai karyawan agar lebih mambangun kemampuan diri demi menunjang tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan.
4. Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan *Self Efficacy* secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado Selatan. Karena suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik apabila didalam perusahaan tersebut SDM yang berkualitas harus di pertahankan dengan cara bagaimana perusahaan dapat dengan tepat mengerti karakter dari setiap individu agar sesuai dengan tanggung jawab mereka, juga bagaimana karakter pekerjaan dapat di sesuaikan dengan keahlian dari setiap karyawan agar pekerjaan itu dapat efisien dan efektif di selesaikan dan terakhir jati diri karyawan sebagai cermin perusahaan yang berkualitas harus mempertahankan kinerja dari perusahaan tersebut.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan Kinerja Kerja pada PT. PLN (Persero) Area Manado Selatan, hendaknya diperhatikan Variabel Karakteristik Individu X1 dan Self Efficacy X3

2. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti objek sejenis, disarankan agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel, atau meneliti variabel- variabel lainnya yang berhubungan dengan Kinerja Karyawan yang belum diteliti

DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A. 2013. *Article of guide for Constructing Self Efficacy Scales*. by Information Age Publishing.
- Handayati, R. 2016. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Jatim Cabang Lamongan. *Jurnal Penelitian Ekonomi*.
<http://journal.unisla.ac.id/pdf/114122016/Ratna%20Handayati.pdf> . Di Akses Tanggal 10 April 2018
- Hasibuan, M.S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Bumi Aksara, Jakarta.
- James, G. L. 2012. *Perilaku organisasi*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Kaseger. 2013. Pengembangan Karir Dan *Self-Efficacy* Terhadap Kinerja Karyiawan Pada PT. Matahari *Departement Store Manado Town Square. Ejournal Budidaya Perairan*.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2827/2378>. Di Akses Tanggal 10 April 2018
- Malonda, W. C., Kojo, C., dan Sepang, J. L. 2014. Karakteristik Individu, Kompensasi Dan Motivasi Karyawan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulut (Persero) TBK. *Jurnal EMBA*.
<http://download.portalgaruda.org/article.php?article=163665&val=1025&title=KARAKTERISTIK%20INDIVIDU,%20KOMPENSASI%20DAN%20MOTIVASI%20KARYAWAN%20PENGARUHNYA%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN%20PT.%20BANK%20SULUT%20%28PERSER%20%29%20TBK>. Di Akses Pada Tanggal 10 April 2018.
- Munandar, A.S. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI-Press, Jakarta.
- Pontoh, O. 2014. Analisis Usaha Pengembangan Budidaya Ikan Dalam Jaring Apung di Desa Tandengan Kabupaten Minahasa. *Jurnal EMBA*.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2827/2827>. Diakses Tanggal 10 April 2018.
- Robbins, P. S. 2013. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Rahmah. 2015. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*.
<https://media.neliti.com/media/publications/144410-ID-pengaruh-karakteristik-pekerjaan-lingkun.pdf> . Diakses Tanggal 10 April 2018.
- Roring, F. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Cabang Manado. *JURNAL JMBI*.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/view/17991/1751>. diakses tanggal: 10 April 2018.
- Narottama, I. G. H., dan Surya, I. B. K. 2015. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*.
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/15168>. Di Akses Tanggal 10 April 2018.
- Sudja, P. A. N., dan Mujiati, N. W. 2017. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Penempatan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *E-Jurnal manajemen Unud*.
<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=5&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwj-w-GKgvjZAhUV4o8KHQ-UBC8QFghUMAQ&url=https%3A%2F%2Fojs.unud.ac.id%2Findex.php%2FManajemen%2Farticle%2Fview%2F26139%2F17646&usg=AOvVaw1hENWR6fUFTDj7U-Hw85Sy> . Di Akses Pada Tanggal 10 April 2018.
- Sugiyono. 2013. *Statistik Untuk Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Tamaka, N.C., Lengkong, V.P.K., dan Uhing, J. 2017. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBK. Kantor Cabang (Area Manado). *Jurnal EMBA*.
<https://www.google.co.id/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwirx4i1IsvaAhUSSi8KHb2MCe0QFggzMAE&url=https%3A%2F%2Fejournal.unsrat.ac.id%2Findex.php%2Femba%2Farticle%2Fdownload%2F17457%2F17417&usg=AOvVaw2iP2FLKQ64-PJnCb3zDr52> . Di Akses 10 April 2018
- Thoaha, M. 2012. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo, E.A. 2012. *Aplikasi Praktis Spss Dalam Penelitian*. Gava Media, Yogyakarta.