



**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, KARAKTERISTIK  
INDIVIDU DAN KETERLIBATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN**

**(STUDI KASUS KANTOR CAMAT MALINAU UTARA, KALIMANTAN  
UTARA)**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:

Tami Erliani

NPM. 21901081009



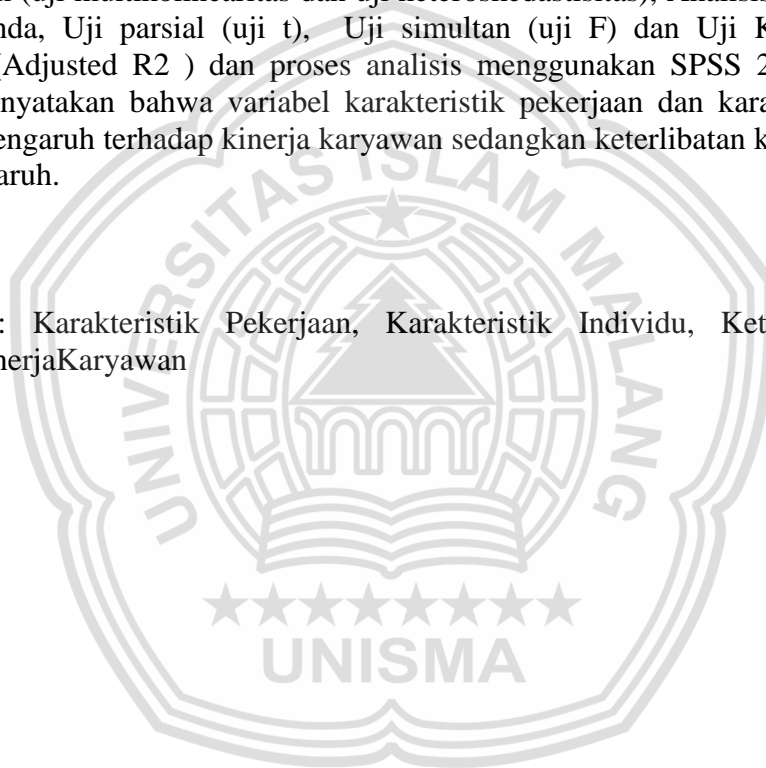
**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
MALANG  
TAHUN 2023**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variable karakteristik pekerjaan, karakteristik individu dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan studi kasus pada instansi Kantor Camat Malinau Utara , Kalimantan Utara yang dipilih secara accidental sampling.

Penentuan jumlah sampel menggunakan tehnik sampling jenuh atau sensus dan di peroleh hasil sebanyak 44 responden. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuisioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), Uji Normalitas, Uji Asumsi Klasik (uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas), Analisis Regresi Linier Berganda, Uji parsial (uji t), Uji simultan (uji F) dan Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup> ) dan proses analisis menggunakan SPSS 21. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan keterlibatan karyawan tidak berpengaruh.

**Kata Kunci:** Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Individu, Keterlibatan Karyawan, Kinerja Karyawan

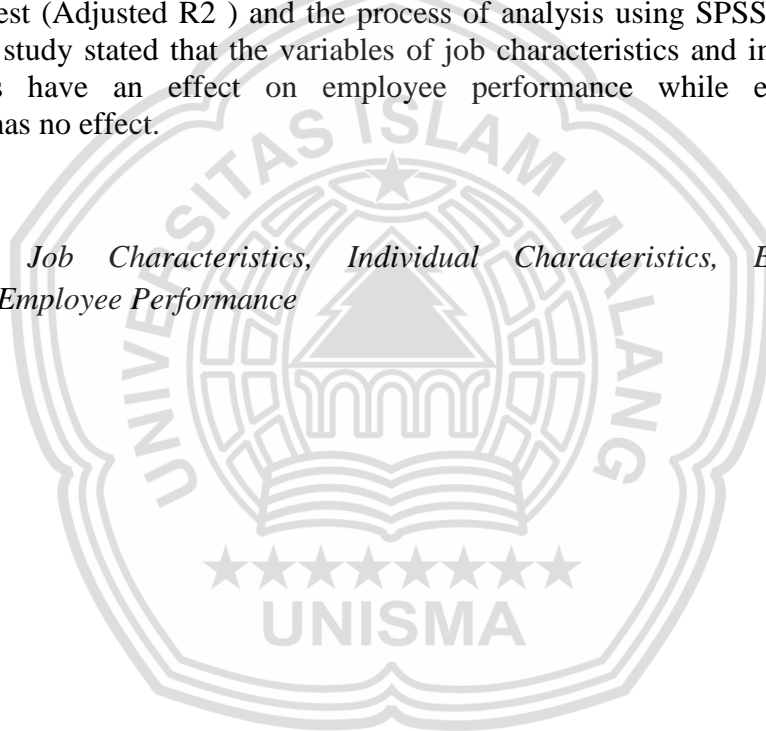


### **ABSTRACT**

This study aims to determine and analyze the influence of job characteristics variables, individual characteristics and employee involvement on employee performance. This research uses a case study at the Malinau Utara District Office, North Kalimantan, which was selected by accidental sampling.

Determining the number of samples using saturated or census sampling techniques and obtained the results of 44 respondents. Data collection was carried out using a questionnaire. Data analysis methods used in this study are Instrument Test (validity test and reliability test), Normality Test, Classical Assumption Test (multicollinearity test and heteroscedasticity test), Multiple Linear Regression Analysis, Partial test (t test), Simultaneous test (F test ) and Determination Coefficient Test (Adjusted R<sup>2</sup> ) and the process of analysis using SPSS 21. The results of the study stated that the variables of job characteristics and individual characteristics have an effect on employee performance while employee involvement has no effect.

**Keywords** : *Job Characteristics, Individual Characteristics, Employee Engagement, Employee Performance*



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif dalam menghadapi persaingan global. Persaingan yang ketat mengakibatkan perusahaan harus mampu meningkatkan daya saing guna mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Di sini karyawan merupakan unsur penting di dalam menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Dan untuk mencapai semua itu sangat di perlukan karyawan yang sesuai atau tepat dengan persyaratan di dalam perusahaan.

Kemampuan karyawan bisa dilihat dari kinerja, Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Bagi perusahaan agar mencapai tujuan kinerja karyawan sangat penting dan menjadi salah satu modal, Sehingga kinerja karyawan merupakan hal penting yang di perhatikan oleh pemimpin perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Mangkunegara, 2011). Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh sebuah perusahaan secara efektif dan maksimal.

Menurut Rivia & Basri (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, Seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah di tentukan terlebih

dahulu telah di sepakati Bersama. Sedangkan menurut Mathis dan Jacson (2017) juga menyebutkan kinerja pada dasarnya adalah apa yang di lakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja merupakan keseluruhan kegiatan yang dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kinerja di perusahaan tersebut. Dapat kita simpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam periode tertentu. Di dalam perusahaan yang sehat tentu mempunyai manajemen yang baik pula dan hal itu tercapai dapat dinilai dari kinerja karyawan yang optimal.

Dampak positif terhadap kinerja karyawan adalah menjadikan seorang karyawan lebih efisien dalam bekerja dan memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, dalam melaksanakan tugas bagi seorang karyawan perlu mencapai target yang sudah di tentukan oleh perusahaan atau organisasi, selain itu kinerja karyawan juga memiliki dampak negatif seperti tuntutan perusahaan yang mengakibatkan karyawan yang pindah dari satu tugas ke tugas lainnya yang mengakibatkan kebingungan dan akan berdampak pada pekerjaannya tersebut, selain itu terkadang perusahaan mewajibkan seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sekaligus yang menyebabkan karyawan tersebut mudah merasakan cemas dan stres.

Menurut Wibowo (2017) penilaian kerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas seperti evaluasi terhadap tujuan dan sasaran

memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi di waktu yang akan datang.

Dalam menciptakan kinerja yang baik juga menciptakan komunikasi yang baik, baik itu manajemen dan karyawan. Komunikasi baik menjadi alasan dapat menunjang kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Selain itu manajemen mempunyai tugas untuk memenuhi hak karyawan, sudah menjadi hal yang wajib manajemen harus memenuhi apa yang menjadi hak seorang karyawan, mereka juga akan sangat termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini mencakup seperti tunjangan, jaminan sosial, kesehatan, dan hal lain sebagainya. Suatu perusahaan atau organisasi sudah menjadi tugasnya melihat perkembangan kinerja karyawan.

Penilaian kinerja juga menjadi hal utama pada instansi hal ini terjadi di Kantor Camat Malinau Utara yang bertepatan di Malinau Seberang Kalimantan Utara. Kantor Camat Malinau Utara ini melayani segala pengurusan kependudukan dan memiliki pegawai honorer dan PNS, memiliki hubungan erat dengan kinerja seorang karyawan atau pegawai. Kinerja karyawan bisa di nilai dari kedisiplinan, karakteristik, cekatan, dan penilaian lainnya yang dapat mempengaruhi keberlangsungan posisinya sebagai seorang karyawan.

Karyawan kantor kecamatan ini sangat cekatan dalam pelayanan dan pekerjaan yang dijalankan, selain itu kontribusi dan kerjasama karyawan juga sangat baik dalam bekerja, setiap karyawan sibuk dengan tugasnya masing-masing. Instansi ini memiliki tujuan untuk pemekaran kecamatan yang memiliki

tujuan terwujudnya kantor kecamatan yang bersih, sehat, indah, aman dan ramah Melalui Gerakan desa membangun. Karyawan kecamatan memiliki pekerjaan dan jabatan masing-masing yang memberikan dorongan agar menjadi karyawan yang baik dalam meningkatkan pekerjaan.

Karakteristik pekerjaan sangat berkaitan dengan kinerja seorang karyawan karakteristik pekerjaan menunjukkan bahwa orang-orang yang pekerjaannya melibatkan adanya ketinggian tingkat dari variasi keterampilan, identitas tugas dan signifikansi tugas akan menganggap pekerjaan mereka sangat berarti. Apabila di lakukan oleh seorang pegawai yang sesuai di bidangnya menjadikan suatu aktivitas kinerja suatu operasional akan mudah berjalan tanpa hambatan dan juga memiliki peran penting dalam organisasi atau perusahaan di mana karyawan tersebut sebagai *core proses* yang membuat atau merakit produk yang akan dikirim kepada pelanggan sehingga dapat memahami karakteristik pekerjaan. Dari uraian di atas hal ini didukung oleh Evelyn (2018) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Sedangkan berbanding dengan penelitian Colquitt dkk (2019) menyatakan hal yang sebaliknya bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain karakteristik pekerjaan dalam menciptakan kinerja karyawan dapat menggunakan karakteristik individu. Beberapa hasil studi memberikan potret jika individu-individu saling berinteraksi dan saling bekerjasama maka akan menciptakan atmosfer organisasi. Pemahaman seluruh civitas organisasi tentang pentingnya iklim organisasi dalam harus di wujudkan dan dikembangkan secara

konsisten. Studi ini bermaksud untuk menguji dan menganalisis iklim organisasi sebagai upaya penataan kinerja karyawan, termasuk etika dan moral. Pada intinya beretika dan bermoral adalah sebuah perilaku yang menjunjung tinggi kebenaran ilmiah bagi seluruh sivitas organisasi di kala berinteraksi dalam kegiatan yang berkaitan dalam proses pembekajaran.

Karakteristik individu juga menjadi salah satu penilaian bagi kinerja karyawan yaitu melalui tingkat kontribusi seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Seorang karyawan dapat berkinerja optimal atau tidak. Seberapa produktif seorang karyawan dapat bekerja dengan efektif di masa yang selanjutnya. Hal ini juga di jelaskan oleh Agustya (2018) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan berbanding dengan Sulistyoko dkk 2019 yang menyatakan karakteristik pekerjaan kurang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain itu kinerja karyawan juga dapat di nilai dari keterlibatan karyawan, Keterlibatan kerja merupakan tingkatan dimana karyawan membenahkan diri dengan pekerjaan mereka, menginvestasikan waktu dan energi di dalamnya, dan bekerja melihat sebagai pusat dan kehidupan mereka secara keseluruhan. Jadi keterlibatan kerja dapat didefinisikan sebagai derajat seseorang secara psikologis mengartikan dirinya dengan pekerjaan dan menganggap tingkat kerjanya sebagai hal yang penting bagi harga diri. Didefinisikan oleh Luthans (2019) bahwa keterlibatan kerja terjadi jika anggota organisasi menempatkan dirinya dalam peran fisik, kognitif, dan emosional selama perannya di pekerjaan. Dengan



adanya keterlibatan kerja maka karyawan akan memiliki rasa terhadap pekerjaan yang di lakukan dan merupakan hal yang pneting untuk pertumbuhan jangka Panjang perusahaan dan meningkatkan keuntungan di persaingan industri yang semakin menantang, penelitian ini di dukung oleh Riza (2017) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin karyawan merasa memiliki keterlibatan dalam suatu kerjaan yang di kerjakan maka karyawan akan cenderung bekerja dengan lebih optimal dan meningkatkan kinerjanya. Dari uraian di atas ini juga didukung oleh Kembau dkk (2018) dan kawan-kawan yang menyatakan bahwa keterlibatan karyawan memiliki hal yang positif bagi kinerja karyawan sedangkan berbalik dengan Mnaroinsong dkk (2019) yang menyatakan keterlibatan karyawan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari uraian di atas untuk menjawab permasalahan dan juga reserch gap maka perlu dilakukan penelitian ulang dengan menggunakan variabel sebagai berikut, Oleh sebab itu penelitian dengan judul **“PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KETERLIBATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN ”** ini perlu dilakukan.

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah karakteristik karyawan, karakteristik individu dan keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Malinau Utara?
2. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Malinau Utara?
3. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Malinau Utara?
4. Apakah keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Malinau Utara?

## 1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

### 1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan, karakteristik individu dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Malinau Utara.
2. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Malinau Utara.
3. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Malinau Utara.
4. Untuk menganalisis pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Malinau Utara.

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

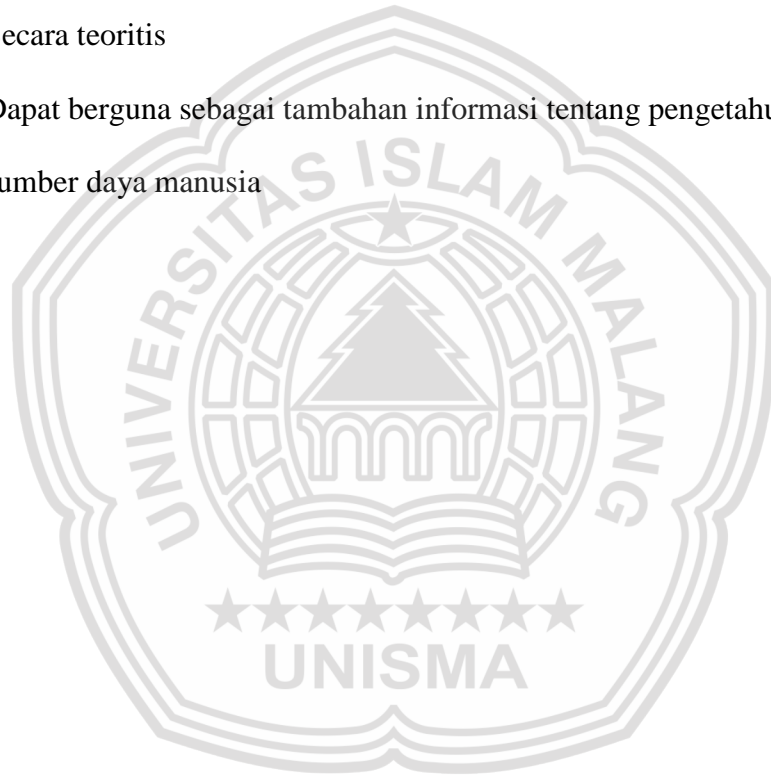
Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara praktis

Dapat menjadi salah satu landasan pengambilan keputusan pimpinan terhadap Kantor Camat Malinau Utara agar kinerja sumber daya manusia dapat bekerja dengan lebih baik.

2. Secara teoritis

Dapat berguna sebagai tambahan informasi tentang pengetahuan sumber daya manusia



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Dalam pembahasan ini yang mempunyai tujuan mencari hubungan antara Karakteristik Pekerjaan (X1), Karakteristik Individu (X2), dan Keterlibatan Karyawan (X3) berpengaruh kepada kinerja karyawan Kantor Camat Malinau Utara, Kalimantan Utara.

1. Bahwa Terdapat pengaruh yang simultan di karakteristik pekerjaan (X1), karakteristik individu (X2), dan keterlibatan karyawan (X3) kepada karyawan Kantor Camat Malinau Utara.
2. Ditemukan ada pengaruh pada variabel karakteristik pekerjaan kepada karyawan Kantor Camat Malinau Utara.
3. Ditemukan ada pengaruh variabel karakteristik individu kepada karyawan Kantor Camat Malinau Utara.
4. Ditemukan tidak ada pengaruh variabel keterlibatan karyawan kepada karyawan Kantor Camat Malinau Utara.

#### 5.2 Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini penulis mempunyai keterbatasan yaitu:

1. Variabel terbatas mengakibatkan peneliti menggunakan variabel karakteristik pekerjaan, karakteristik individu dan keterlibatan karyawan sebagai variabel terikat. Sehingga selain 3 variabel itu tidak dibahas lebih detail.

2. Penelitian ini hanya terbatas di Kantor Camat Malinau Utara yang menimbulkan populasi terbatas.
3. Responden dalam penelitian ini bervariasi yaitu karyawan PNS dan honorer di Kantor Camat Malinau Utara.

### 5.3 Saran

Pada penelitian ini penulis memberikan saran yaitu:

1. Hasil dari penelitian ini dapat digunakan secara luas, maka penelitian selanjutnya diharapkan subjek penelitiannya lebih diperbanyak.
2. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan variabel karakteristik lain untuk mengetahui hasil yang lebih baik.
3. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan skala likert dengan 7 titik atau lebih agar responden lebih bebas menggambarkan dirinya.
4. Dalam metode penelitian oleh penelitian selanjutnya disarankan menggabungkan data primer dan wawancara. Sehingga dapat memperluas data penelitian.
5. Menambahkan objek penelitian lebih dari 1 Kantor Camat atau objek yang lain agar mendapatkan hasil yang lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Rizal et al. 2019. “Jurnal Manajemen Tools PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA NIAGA SEJATI JAYA-LANGKAT.” 11(2).
- Bisnis, Jurnal, and Dan Akuntansi. 2011. 13 *PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN TINGKAT MANAGERIAL PERUSAHAAN JASA KONSTRUKSI DI JAWA TENGAH INDI DJASTUTI*.
- Darmawan, F. 2020. “Bab Ii Kajian Pustaka Bab Ii Kajian Pustaka 2.1.” *Bab Ii Kajian Pustaka 2.1* 12(2004): 6–25.
- Fakultas Ekonomi, Rohwiyati. 2019. 07 *Pengaruh Extrinsic Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Restoran Mie Gacoan Surakarta)*.
- Indrasari, Meithiana, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja, and Karyawan Indd. 2017. *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan*. www.indomediapustaka.com.
- Karakteristik Individu, Analisis et al. 2020. “Jurnal Manajemen Dan Organisasi Review (MANOR).” 2. <http://journal.unifa.ac.id/index.php/manor/index>.
- Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi, Pengaruh, Sih Darmi Astuti, Herry Subagyo, and Yeri Adriyanto Universitas Stikubank Semarang Jl Trilomba Juang No. 2011. 15 *PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Balai Penelitian Dan Pengembangan Agama Kementerian Agama)*.
- Munparidi, A. Jalaludin Sayuti. 2020. “Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi.” *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis* 1(1): 36–46. <https://jurnal.polsri.ac.id/index.php/JAMB%0APengaruh>.
- Musyrif, Ahmad, Yusril Fahmi, Aisyah Nawaratallah, and Alysia Qotrunnada. 2022. “ANALISIS PELAKSANAAN SISTEM MANAJEMEN MUTU DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN DAN KEPUASAN PELANGGAN DI GERAI MIE GACOAN SURABAYA.” *SIBATIK JOURNAL / VOLUME* 1(12). <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIBATIK>.
- Nelson, Alden, Jevie Lim, and Agustinus Setyawan. “ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MEDIASI MOTIVASI KARYAWAN PADA INDUSTRI MANUFAKTURING DI BATAM.” <https://kemenperin.go.id/artikel/20171>.
- Radiana Fitriati. 2021. “Universitas IVET [Http://E-Journal.Ikip-Veteran.Ac.Id/Index.Php/Pawiyatan](http://E-Journal.Ikip-Veteran.Ac.Id/Index.Php/Pawiyatan).” *Pengaruh Pemberdayaan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan* (1): 24–32.

- Ramdhani, Dyike Adella, and Ahmad Rizki Sridadi. 2020. "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Unit Bisnis Commercial Banking Bank Y Surabaya." *Competence : Journal of Management Studies* 13(2): 73–98.
- Regency, Bps-statitics O F Malinau. 2021. "Malinau Utara."
- Salsabila, Aisyah, and Ali Maskur. 1902. "Pengaruh Kualitas Produk , Citra Merek , Persepsi Harga Dan Kualitas Layanan Terhadap Keputusan Pembelian Mie Gacoan ( Studi Pada Pelanggan Mie Gacoan Di Kota Semarang ) Abstrak." 5(c): 156–67.
- Santoso, Sugeng et al. 2022. "Hubungan Karakteristik Pekerjaan, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Transformasional, Terhadap Kinerja Operasional." *SKETSA BISNIS* 9(1): 34–52.
- Sukmawati, Erni, Sri Langgeng Ratnasari, and Zulkifli Zulkifli. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Dimensi* 9(3): 461–79.
- Sutanto, Eddy M, and Athalia Ratna. 2015. "Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Karakteristik Individual." *Bisma Jurnal Bisnis dan Manajemen* 9(1): 56–70.
- Wokas, Natalia G C et al. "THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, WORK ENGAGEMENT AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF PT. PLN KAWANGKOAN."
- Zaky, Muhammad. *THE EFFECT OF JOB CHARACTERISTICS AND JOB INVOLVEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDY ON EMPLOYEES OF JATIM PARK I BATU)*.

