



**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN  
KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT  
PERKEBUNAN NUSANTARA IV  
UNIT KEBUN TOBASARI**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

**OLEH:**

**WIWIN JULAINI**  
1715310128

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

**MEDAN**

**2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : WIWIN JULAINI  
NPM : 1715310128  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SAFU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN  
KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV  
UNIT KEBUN TOBASARI

MEDAN, SEPTEMBER 2021

**KETUA PROGRAM STUDI**

(RAMADHAN HARAHAHAP, SE., S.Psi., M.Si.)

**DEKAN FAKULTAS**



(Dr. ONNY MEDALINE, SH., M.Kn)

**PEMBIMBING I**

(HASRUL AZWAR HASIBUAN, SE., MM)

**PEMBIMBING II**

(CAHYO PRAMONO, SE., MM)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN SARJANA  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN**

**PERSETUJUAN UJIAN**

**NAMA : WIWIN JULAINI  
NPM : 1715310128  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN  
KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA  
IV UNIT KEBUN TOBASARI**

**MEDAN, SEPTEMBER 2021**

**KETUA**

**(SAMRIN, SE.,MM)**

**PENGUJI I**

**(HASRUL AZWAR HASIBUAN, SE., MM)**

**PENGUJI II**

**(CAHYO PRAMONO, SE., MM)**

**PENGUJI III**

**(ANNISA SANY, SE.,MM)**

**PENGUJI IV**

**(RORO RIAN AGUSTIN, S.Sos.,M.SP)**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Wiwin Julaini  
Tempat/Tanggal Lahir : Afd. C Tobasari, 29 Juli 1998  
NPM : 1715310128  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jalan Ayahanda No.15A/21 Medan Petisah

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, September 2021

membuat pernyataan



(Wiwin Julaini)

## **SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : WIWIN JULAINI  
Npm : 1715310128  
Fakultas/Program Studi : SOSIAL SAINS/ MANAJEMEN  
Jenjang : S-1 (Strata Satu)  
Judul Skripsi : PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV UNIT KEBUN TOBASARI

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (Plagiat).
2. Memberikan izin bebas Royalti Non-Eksklusif kepala Universitas Pembangunan Panca Budi Medan untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsi saya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, September 2021



**WIWIN JULAINI**  
**1715310128**



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM  
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)  
(TERAKREDITASI)

## PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

yang bertanda tangan di bawah ini :

lengkap	: WIWIN JULAINI
l / Tgl. Lahir	: AFD C TOBASARI / 29 Juli 1998
l Pokok Mahasiswa	: 1715310128
l m Studi	: Manajemen
l rasi	: Manajemen SDM
l Kredit yang telah dicapai	: 137 SKS, IPK 3.56
l hp	: 085262641437
l ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut	:

**Judul**

Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari

Disisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

yang Tidak Perlu

Rektor,

( Cahyo Pramono, S.E., M.M. )



Medan, 25 Mei 2021

Pemohon,

( Wiwin Julaini )

Tanggal : .....

Disahkan oleh :  
Dekan

( Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM. )



Tanggal : .....

Disetujui oleh :  
Dosen Pembimbing I :

( Hasrul Azwar Hasibuan, SE., MM )

Tanggal : .....

Disetujui oleh :  
Ka. Prodi Manajemen

( Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si. )

Tanggal : .....

Disetujui oleh :  
Dosen Pembimbing II :

( Cahyo Pramono, SE., MM. )

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Ace Seminar proposal  
25/04/2021

Ace seminar  
proposal  
Cedra  
Pranono - UENMS  
04/5-2021



**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN  
KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT.  
PERKEBUNAN NUSANTARA IV  
UNIT KEBUN TOBASARI**

**PROPOSAL**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

OLEH:

WIWIN JULAINI

1715310128

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**


**2021**



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : HASRUL AZWAR HASIBUAN, SE, MM  
 Dosen Pembimbing II : Dr. BAMBANG WIDJANARKO, SE, MM  
 Nama Mahasiswa : WIWIN JULAINI  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310128  
 Bidang Pendidikan : STRATA SATU (S1)  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN MUSANTARA IV UNIT KEBUN TOBASARI

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
Mei 2021	- Penambahan fenomena tentang karakteristik individu - Rumusan Masalah ditambah - kerangka konsep dan Ringkas dan ditambah Menurut Para ahli - Hipotesis ditambah - Sampel diberi rumus sehingga diketahui lebih jelas jumlah sampel  <i>Azz Sempit</i> <i>25/05/2021</i> 	[Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature]	

Medan, 12 Februari 2021  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan,



Dr. Bambang Widjanarko,





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : HASRUL AZWAR HASIBUAN, S.E., M.M  
 Dosen Pembimbing II : CAHYO PRAMONO, S.E., M.M  
 Nama Mahasiswa : WIVIN JULAINI  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310128  
 Tingkat Pendidikan : STRATA SATU (S1)  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV UNIT KEBUN TOBASARI

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
	pendahuluan		
	Sejarah perusahaan	ce	
	Struktur organisasi		
	Aspek kewyanaan	ce	
	kelembagaan		
	Perkembangan perusahaan	ce	
	dan faktor pendukung		
17.05.21	dan sumber proposal	ce	

Medan, 19 Mei 2021  
Diketahui/Disetujui oleh :  
Dekan,



Dr. Bambang Widjanarko,



Ace sulay  
mesa huzw

Calay Proceso, SE MU

09/8/2021. M<sup>21</sup>

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN  
KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT.  
PERKEBUNAN NUSANTARA IV  
UNIT KEBUN TOBASARI**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

OLEH:

**WIWIN JULAINI**  
1715310128

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**2021**



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571 website :  
 www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : HASRUL AZWAR HASIBUAN, SE.,MM  
 Dosen Pembimbing II : CAHYO PRAMONO, SE.,MM  
 Nama Mahasiswa : WIWIN JULAINI  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok : 1715310128  
 Mahasiswa Jenjang : STRATA SATU (S1)  
 Pendidikan Judul : PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KARAKTERISTIK  
 Tugas Akhir/Skripsi : PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN  
 NUSANTARA IV UNIT KEBUN TOBASARI

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
	- perincian kubya - Semai dan design - daftar pustaka	ce	
	- Semai dan daftar - per	ce	
	- Semai dan perubahan - Semai paduan	ce	
02 Juli	- per sdy meja kayu	ce	

Medan, 02 Juli 2021

Diketahui/Disetujui oleh :

Mekan,



Onny Medaline, SH., M.Kn

Dosen Pembimbing II

Cahyo Pramono, SE.,MM

Ace Jilid  
Wx 6/2021  
/



**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN  
KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT.  
PERKEBUNAN NUSANTARA IV  
UNIT KEBUN TOBASARI**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

OLEH:

**WIWIN JULAINI**  
1715310128

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

**MEDAN**

**2021**



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telep. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : WIWIN JULAINI  
 NIM : 1715310128  
 Program Studi : Manajemen  
 Tingkat : Strata Satu  
 Dosen Pembimbing : Hasrul Azwar Hasibuan, SE, MM  
 Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
Mai 2021	Acc sempro	Disetujui	
Agustus 2021	Perbaiki kesimpulan dan sesuaikan dengan rumusan masalahnya	Revisi	
Agustus 2021	Acc Sidang Meja Hijau	Disetujui	
Oktober 2021	Acc Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 09 Oktober 2021  
 Dosen Pembimbing,



Hasrul Azwar Hasibuan, SE, MM

YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)**LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : WIWIN JULAINI  
 NIM : 1715310128  
 Program Studi : Manajemen  
 Tingkat : Strata Satu  
 Dosen Pembimbing : Cahyo Pramono, SE., MM  
 Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
Mei 2021	ACC	Disetujui	
Agustus 2021	ACC	Disetujui	
Oktober 2021	Acc	Disetujui	

Medan, 09 Oktober 2021  
Dosen Pembimbing,



Cahyo Pramono, SE., MM

## SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

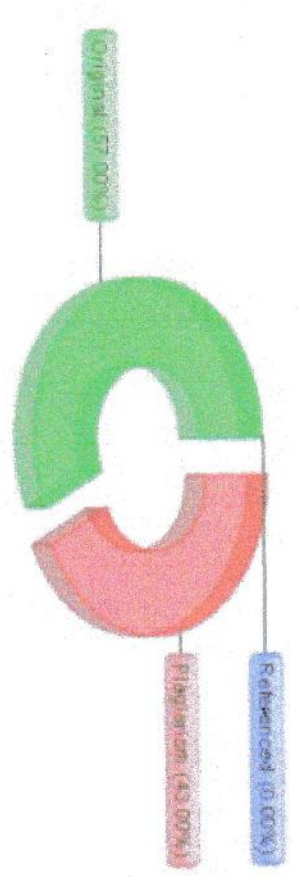
Analyzed document: **WIWIN JULIANI\_1715310128\_MANAJEMEN.docx** Licensed for: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License03

- Comparison Preset: Rewrite
- Detected language: Indonesian
- Check type: Internet Check

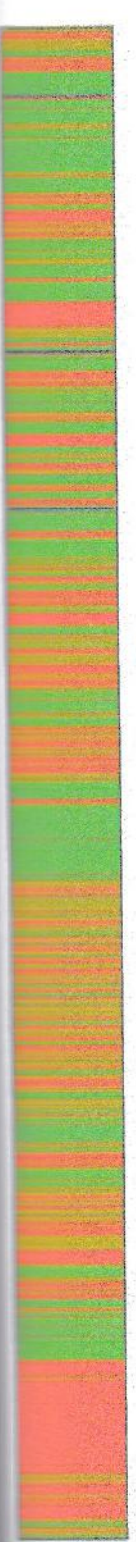


### Detailed document body analysis:

- Relation chart



- Distribution graph







**YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA**  
**PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 352/PERP/BP/2021**

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: WIWIN JULAINI

: 1715310128

Semester : Akhir

: SOSIAL SAINS

Prodi : Manajemen

nya terhitung sejak tanggal 09 Agustus 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 09 Agustus 2021

Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan



Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01

: 01

Tekrif : 04 Juni 2015

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 12 Agustus 2021  
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
Fakultas SOSIAL SAINS  
UNPAB Medan  
Di -  
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : WIWIN JULAINI  
Tempat/Tgl. Lahir : AFD C TOBASARI / 29 Juli 1998  
Nama Orang Tua : suranto  
N. P. M : 1715310128  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Program Studi : Manajemen  
No. HP : 085262641437  
Alamat : Jalan Ayahanda No.15A/21, Medan Petisah

Sehingga bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari, Selanjutnya saya menyatakan

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Tertampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Tertampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Tertampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Tertampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Tertampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,750,000</b>

Ukuran Toga : **M**

Diketahui/Disetujui oleh :



Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn  
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

WIWIN JULAINI  
1715310128

Watan :

1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
  - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

## ABSTRAK

---

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif yaitu pengumpulan data yang didapat secara langsung melalui penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 73 orang dan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu mengambil keseluruhan jumlah populasi. Pengolahan hasil data di uji dengan menggunakan program SPSS Versi 16,0, selanjutnya dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas data kemudian melakukan uji asumsi klasik untuk memenuhi unsur uji data. Selanjutnya menggunakan analisis regresi linear berganda dan melakukan uji t (parsial), uji f (simultan) dan uji determinasi

Hasil yang didapat dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu memiliki pengaruh dominan dibandingkan variabel karakteristik pekerjaan. Koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,789 berarti 78,9% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan, sedangkan sisanya sebesar 21,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

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

## ***ABSTRACT***

---

This study aims to determine the effect of individual characteristics and job characteristics on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari. This research was conducted using quantitative methods, namely the collection of data obtained directly through the distribution of questionnaires. The population in this study amounted to 73 people and the sample used was saturated sampling, which took the entire population. The processing of the data results was tested using the SPSS Version 16.0 program, then carried out by testing the validity and reliability of the data and then doing the classical assumption test to meet the elements of the data test. Then use multiple linear regression analysis and perform t test (partial), f test (simultaneous) and test of determination

The results obtained from this study indicate that simultaneously individual characteristics and job characteristics have a positive and significant effect on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari. Partially shows that the individual characteristics variables have a dominant influence compared to the job characteristics variables. The coefficient of determination (R Square) of 0.789 means that 78.9% of employee performance variables can be explained by individual characteristics and job characteristics, while the remaining 21.1% is influenced by other factors not included in this study.

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

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat mengajukan proposal ini yang disusun guna memenuhi syarat untuk pembuatan skripsi. Adapun judul yang penulis ajukan adalah sebagai berikut: **“Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari”**.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis telah banyak mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE.,M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harapan,SE.,S.PSi.M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Hasrul Azwar Hasibuan,SE.,MM selaku Pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengkoreksi penelitian penulis serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Bapak Cahyo Pramono,SE.,MM selaku Pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penulisan skripsi ini sehingga penulis dapat lebih mudah menulis skripsi ini.
6. Ibu Dewi Nurmasari Pane, SE.,MM selaku Dosen Pembimbing Akademik.
7. Para Dosen dan Staff Pengajar Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan atas segala ilmu yang telah diberikan kepada penulis.
8. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda Suranto dan Ibunda Saimah serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moral maupun materil kepada penulis.

9. Kepada seluruh keluarga penulis yaitu Abang saya Novy Chandra dan Kakak saya Titin Apriani. Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
10. Kepada para sahabat saya Nurul Khairiyah, Widya Fitri Ramadhani, Dwi Gita Artati, Heny Sartika Dwina, Nurmala Dewi, Monica Leonesry, Fina Ramasari, Sri Wahyuningsih, dan masih banyak lagi yang belum saya sebutkan. Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
11. Seluruh teman-teman mahasiswa manajemen stambuk 2017 Universitas Pembangunan Panca Budi.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan proposal ini yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk menyempurnakan proposal ini, Semoga proposal ini bermanfaat bagi para pembaca.

Medan,        September 2021  
Penulis,

**Wiwin Julaini**  
**1715310128**

# DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>LEMBAR PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I      PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	8
C. Rumusan Masalah.....	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	10
E. Keaslian Penelitian .....	11
<b>BAB II      LANDASAN TEORI.....</b>	<b>13</b>
A. Landasan Teori .....	13
B. Penelitian Terdahulu .....	31
C. Kerangka Konseptual.....	34
D. Hipotesis .....	36
<b>BAB III     METODE PENELITIAN .....</b>	<b>37</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	37
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	37
C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data .....	38
D. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional .....	40
E. Teknik Pengumpulan Data .....	42
F. Teknik Analisis Data .....	43
<b>BAB IV     HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>51</b>
A. Hasil Penelitian .....	51
1. Deskripsi Obek Penelitian .....	51
2. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas.....	56

3. Deskripsi Karakteristik Responden .....	61
4. Deskripsi Variabel Penelitian .....	64
5. Pengujian Kualitas Data .....	82
6. Pengujian Asumsi Klasik.....	86
7. Regresi Linear Berganda .....	90
8. Uji Kesesuaian ( <i>Test Goodness Of Fit</i> ) .....	91
B. Pembahasan .....	95
1. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan .....	95
2. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan .....	97
3. Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan .....	98
<b>BAB V</b> <b>KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>100</b>
A. Kesimpulan.....	100
B. Saran .....	101

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## **BIODATA**



## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Target dan Realisasi Produk Teh Tahun 2020..... 6
Tabel 2.1	Daftar Penelitian Terdahulu..... 31
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian..... 38
Tabel 3.2	Operasional Variabel ..... 40
Tabel 3.3	Instrumen Skala Liket..... 42
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia ..... 61
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 62
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... 62
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Status..... 63
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja ..... 63
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Jabatan ..... 64
Tabel 4.7	Pernyataan X <sub>1</sub> . 1 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya memiliki kemampuan yang sesuai dengan karakteristik individu saya..... 65
Tabel 4.8	Pernyataan X <sub>1</sub> . 2 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya memiliki stamina yang cukup dalam Bekerja ..... 65
Tabel 4.9	Pernyataan X <sub>1</sub> . 3 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya setuju setiap tugas yang dijalankan Memiliki nilai-nilai yang sesuai dengan karakteristik individu ..... 66
Tabel 4.10	Pernyataan X <sub>1</sub> . 4 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Kebutuhan yang tersedia dapat meningkatkan hasil kerja..... 67
Tabel 4.11	Pernyataan X <sub>1</sub> . 5 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya mematuhi aturan yang diterapkan oleh perusahaan..... 67
Tabel 4.12	Pernyataan X <sub>1</sub> . 6 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya memiliki sikap yang mencerminkan tingkat karakteristik individu ..... 68
Tabel 4.13	Pernyataan X <sub>1</sub> . 7 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya merasa pekerjaan ini sesuai untuk saya ..... 69
Tabel 4.14	Pernyataan X <sub>1</sub> . 8 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya memiliki minat kerja yang tinggi..... 69
Tabel 4.15	Pernyataan X <sub>2</sub> . 1 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya setuju jika setiap karyawan harus

	memiliki identitas tugas .....	70
Tabel 4.16	Pernyataan X <sub>2</sub> . 2 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya memahami target perusahaan yang harus saya capai .....	71
Tabel 4.17	Pernyataan X <sub>2</sub> . 3 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Pekerjaan saya memberikan kontribusi yang besar bagi PT. Prkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari.....	71
Tabel 4.18	Pernyataan X <sub>2</sub> . 4 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Pekerjaan yang saya lakukan sangat penting bagi pengembangan diri saya dimasa yang akan datang ....	72
Tabel 4.19	Pernyataan X <sub>2</sub> . 5 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya diberi kebebasan dalam memutuskan prosedur yang akan digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan .....	72
Tabel 4.20	Pernyataan X <sub>2</sub> . 6 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya diberi keleluasan dalam mengambil keputusan .....	73
Tabel 4.21	Pernyataan X <sub>2</sub> . 7 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya selalu menerima umpan balik dari karyawan lain yang berkaitan dengan pekerjaan saya .....	74
Tabel 4.22	Pernyataan X <sub>2</sub> . 8 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Hasil pekerjaan saya selalu disampaikan kepada saya .....	74
Tabel 4.23	Pernyataan Y.1 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan.....	75
Tabel 4.24	Pernyataan Y.2 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya mampu memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawab .....	76
Tabel 4.25	Pernyataan Y.3 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan saya.....	76
Tabel 4.26	Pernyataan Y.4 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Hasil kerja saya dapat dilihat dari sejumlah pekerjaan yang diselesaikan.....	77
Tabel 4.27	Pernyataan Y.5 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya mampu bekerja sama dengan baik terhadap rekan kerja yang lain .....	78
Tabel 4.28	Pernyataan Y.6 Deskripsi Jawaban Responden	

	Tentang Saya selalu terlibat aktif dalam menyelesaikan pekerjaan didalam suatu tim .....	78
Tabel 4.29	Pernyataan Y. 7 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya adalah orang yang bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada atasan .....	79
Tabel 4.30	Pernyataan Y.8 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya dapat mengerjakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan .....	80
Tabel 4.31	Pernyataan Y.9 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Para karyawan selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditentukan oleh perusahaan .....	80
Tabel 4.32	Pernyataan Y.10 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya bersedia bekerja sesuai dengan jadwal yang diberikan oleh perusahaan.....	81
Tabel 4.33	Uji Validitas $X_1$ (Karakteristik Individu).....	82
Tabel 4.34	Uji Validitas $X_2$ (Karakteristik Pekerjaan) .....	83
Tabel 4.35	Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan).....	83
Tabel 4.36	Uji Reliabilitas $X_1$ (Karakteristik Individu) .....	85
Tabel 4.37	Uji Reliabilitas $X_2$ (Karakteristik Pekerjaan).....	85
Tabel 4.38	Uji Reliabilitas Y (Kinerja Karyawan) .....	85
Tabel 4.39	Uji Multikolinearitas.....	88
Tabel 4.40	Regresi Linear Berganda .....	90
Tabel 4.41	Uji Parsial .....	92
Tabel 4.42	Uji Simultan.....	93
Tabel 4.43	Uji Determinasi.....	94

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual..... 35
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari..... 56
Gambar 4.2	Histogram Uji Normalitas..... 86
Gambar 4.3	PP Plot Uji Normalitas..... 87
Gambar 4.4	Scatterplot Uji Heteroskedastisitas ..... 89

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia adalah salah satu aset terpenting bagi perusahaan. Dimana keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Tenaga kerja atau karyawan memegang peranan penting dalam suatu perusahaan, sebab perusahaan tidak akan maju dan berkembang tanpa didukung oleh kemampuan tenaga kerjanya.

Dalam menjalankan usaha, sebuah perusahaan tentunya akan banyak mengalami yang namanya tantangan dan permasalahan baik itu datangnya dari luar maupun dari dalam perusahaan itu sendiri. Tantangan dan permasalahan dari luar bisa datang melalui persaingan dengan perusahaan lainnya. Sementara itu tantangan dan permasalahan dari dalam perusahaan bisa timbul dari sumber daya manusia yang dimiliki. Sebagai organisasi, sebuah perusahaan disusun dari banyaknya individu yang memiliki berbagai macam tujuan serta keinginan. Apabila terjadi kesalahan dalam mengelolah sumber daya manusia akan menimbulkan berbagai macam permasalahan yang dapat mengganggu kinerja karyawan yang pada akhirnya, apabila permasalahan tidak dapat ditangani dengan baik maka dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja merupakan salah satu kegiatan dan menyempurnakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan, kinerja karyawan dalam menjalankan fungsinya tidak dapat berdiri sendiri tetapi harus berhubungan dengan adanya kemampuan dan motivasi. Menurut Keith Davis (Dalam buku Mangkunegara, 2015:67) ada 2 (Dua) faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu yakni kemampuan dan motivasi.

Menurut Mangkunegara (2019:9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja setiap individu berbeda dengan individu lainnya sesuai dengan tingkat besar dan kecilnya pengetahuan, keterampilan, dan motivasi yang dimiliki oleh individu tersebut. Kinerja individu tidak akan sama karena setiap individu yang memiliki perbedaan serta pemahaman tentang kinerja. Untuk memberikan kesamaan kinerja, maka perusahaan harus menetapkan pengukuran atau standar kerja agar dapat dijadikan pedoman oleh setiap karyawan. Individu yang masuk kedalam suatu organisasi akan membawa kemampuan, kepribadian, persepsi, dan juga sikap. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki oleh setiap individu.

Peningkatan kemampuan kerja dilakukan dengan upaya peningkatan aspek-aspek yang mendasari unsur tersebut yakni kemampuan dan keterampilan kerja yang dimiliki setiap individu, serta peningkatan motivasi kerja yang dilakukan dengan cara membina sikap mental pada setiap individu yang mendorong timbulnya kemauan kerja dalam individu.

Menurut Robbins dan Judge (2015:49), mengatakan bahwa menyatakan bahwa karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, masa kerja, tingkat/pendidikan, banyaknya tanggungan, dan masa kerja dalam organisasi. Menurut Stoner dan Freemond dalam Sumarsono (2004:170) karakteristik individu adalah sebagai minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang kedalam situasi kerja. Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan objek atau kecenderungan dengan ide-ide tertentu. Minat mempunyai kontribusi terbesar dalam mencapai tujuan dalam perusahaan.

Menurut Ivancevich et al (2006:8) karakteristik individu adalah orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku secara berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, orang yang memiliki kepribadian yang berbeda, berinteraksi dengan cara yang berbeda dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan. Perbedaan-perbedaan ini tentunya akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya akan berdampak terhadap kinerja karyawan. Jadi pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan terjadi karena karyawan bekerja sesuai dengan kemampuan, kepribadian, persepsi, dan sikap serta taat pada aturan kerja. Untuk memperoleh hasil kerja yang baik diperlakukan karyawan yang memiliki perilaku atau karakteristik individu yang baik dan didukung dengan motivasi yang diberikan oleh perusahaan yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja karyawan.

Karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Stoner dan Freemond dalam Sumarsono (2014) karakteristik pekerjaan merupakan sifat tugas karyawan yang

meliputi tanggung jawab, dan tingkat kepuasan yang diperoleh oleh karakteristik pekerjaan itu sendiri. Karakteristik adalah kunci pokok bagi produktivitas dan kepuasan kerja karyawan yang dirancang untuk memainkan peranan penting dalam menuju kesuksesan dan kelangsungan hidup perusahaan. Pekerjaan yang dirancang dengan baik akan mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja serta dapat memberikan motivasi untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.

Karakteristik pekerjaan juga dapat menentukan kesesuaian orang dengan suatu bidang pekerjaan tertentu yang dapat mempengaruhi seseorang untuk lebih berhasil dalam bidang yang ditekuni. Dengan pemahaman terhadap karakteristik pekerjaan diharapkan karyawan tersebut akan semakin berorientasi dibidang pekerjaan serta karyawan akan semakin semakin menekuni pekerjaan dengan konsentrasi dan tanggung jawab. Jadi karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan kinerja karyawan maka kinerja akan meningkat dan akan sangat berdampak terhadap kinerja karyawan.

PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang agroindustri yaitu perkebunan teh, dimana adanya suatu kegiatan usaha seperti mengusahakan budidaya tanaman yang meliputi: pembukuan, mengelolah lahan, pembibitan, penanaman, dan pemeliharaan, serta melakukan kegiatan lainnya yang berhubungan dengan pengolahan hasil teh, dan perdagangan yang dilakukan yaitu dengan penyelenggaraan kegiatan pemasaran hasil produksi teh (mengeksport hasil produksi).

Dalam menjalankan kegiatan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari, telah banyak membantu masyarakat sekitarnya salah satunya yaitu



memberikan lapangan pekerjaan kepada masyarakat didaerah PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari. Hal ini tentunya akan sangat membantu dalam perekonomian setempat. Dengan adanya ketersediaan sumber daya manusia yang merupakan sumber daya terpenting dalam melaksanakan kegiatan perusahaan dalam menghasilkan teh. Dimana hasil panen teh merupakan kinerja yang paling utama didalam bidang perkebunan teh.

Tenaga kerja merupakan sebagai penghasil kinerja bagi perusahaan dalam mencapai target yang telah direncanakan oleh perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari. Dalam mencapai dan meningkatkan kinerja perusahaan, perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang produktivitas untuk menghasilkan teh. Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria. Berikut ini adalah tabel pencapaian target yang telah ditentukan.

**Tabel 1.1 Target dan Realisasi Produksi Teh Tahun 2020**

BULAN	TARGET	REALISASI	PRESENTASE PENCAPAIAN	SELISIH	
	(KG)	(KG)	(%)	(KG)	(%)
JANUARI	1.012.000	1.037.208	102,49	25.208	2,49
FEBRUARI	933.000	1.144.714	122,69	211.714	22,69
MARET	973.000	907.266	93,24	(65.734)	(6,76)
APRIL	972.000	1.130.023	116,26	158.023	16,26
MEI	856.000	1.054.372	123,17	198.372	23,17
JUNI	971.000	993.081	102,27	22.081	2,27
JULI	1.019.000	1.024.613	100,55	5.613	0,55
AGUSTUS	940.000	914.215	97,26	(410.841)	(43,71)
SEPTEMBER	1.019.000	915.813	89,87	(103.187)	(10,13)
OKTOBER	1.086.000	977.018	89,96	(108.982)	(10,04)
NOVEMBER	1.044.000	895.236	85,75	(148.764)	(14,25)
DESEMBER	1.085.000	829.057	76,41	(255.943)	(23,59)
TOTAL	11.910.000	11.822.616	99,27	(87.384)	(0,73)

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari, 2020

Pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh karyawan bagian pemanen teh pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari mengalami kenaikan pada bulan Januari dan bulan Februari, pada bulan Maret produksi teh mengalami penurunan, kemudian pada bulan April hingga bulan Juli target tercapai dengan realisasi melebihi dari yang ditargetkan dan mengalami penurunan kembali pada bulan Agustus hingga bulan Desember. Hal ini menunjukkan adanya kinerja karyawan yang belum optimal. Dari prasarvei yang telah dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari bahwa belum optimalnya kinerja karyawan yang dicapai saat ini tidak terlepas dari permasalahan yang terjadi seperti masalah kemampuan fisik pada karyawan yang kecekatan dalam bekerja menurun serta faktor usia yang semakin tua sehingga kurang baik dan kurang teliti dalam menyelesaikan tugasnya. Dimana masih terdapat teh yang tertinggal atau tidak dipanen meskipun sebenarnya sudah

waktunya untuk dipanen. Dari hasil wawancara dengan asisten lapangan terdapat 0,08% daun teh yang tertinggal dalam satu bulan. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik individu seperti ini akan mempengaruhi pencapaian kinerja suatu perusahaan.

Pencapaian kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari juga dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan seperti tanggung jawab karyawan dalam mengerjakan tugas yang seharusnya diselesaikan dengan tepat waktu. Dari hasil prasarvei yang dilakukan oleh peneliti bahwa masih terdapat karyawan yang kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas seperti karyawan yang tidak menyelesaikan tugas hariannya yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Dari data yang diperoleh terdapat 22,5% karyawan yang tidak bekerja tepat waktu selama tahun 2020. Hal ini, menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang kurang menghargai jam kerja sesuai dengan jadwal, dan masih terdapat karyawan yang kurang bersedia menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab sehingga hal ini akan menurunkan pencapaian target perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, Penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul "**Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari**".

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang yang mengenai kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari. Maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

a. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan bagian pemanen teh pada PT.

Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari mengalami kenaikan pada bulan Januari dan bulan Februari, pada bulan Maret produksi teh mengalami penurunan, kemudian pada bulan April hingga bulan Juli target tercapai dengan realisasi melebihi dari yang ditargetkan dan mengalami penurunan kembali pada bulan Agustus hingga bulan Desember. Hal ini menunjukkan adanya kinerja karyawan yang belum optimal.

b. Belum optimalnya kinerja karyawan yang dicapai saat ini tidak terlepas dari permasalahan yang terjadi seperti masalah kemampuan fisik pada karyawan yang kecekatan dalam bekerja menurun serta faktor usia yang semakin tua sehingga kurang baik dan kurang teliti dalam menyelesaikan tugasnya. Dimana masih terdapat teh yang tertinggal atau tidak dipanen meskipun sebenarnya sudah waktunya untuk dipanen. Dari hasil wawancara dengan asisten lapangan terdapat 0,08% daun teh yang tertinggal dalam satu bulan. Hal ini akan mempengaruhi pencapaian kinerja perusahaan.

c. Masih terdapat karyawan yang kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas seperti karyawan yang tidak menyelesaikan tugas harian sesuai yang telah ditentukan oleh perusahaan, dari data yang

diperoleh terdapat 22,5% karyawan yang tidak bekerja tepat waktu selama tahun 2020. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang kurang menghargai jam kerja dan masih terdapat karyawan yang kurang bersedia menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab. Hal ini akan dapat menurunkan pencapaian target perusahaan.

## **2. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini dibatasi agar pembahasan lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, penulis membatasi masalah hanya berkaitan dengan pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari.

## **C. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah yang dibahas penulis adalah :

1. Apakah karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari?
2. Apakah Karakteristik Pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari?

3. Apakah karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari?

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah suatu hal yang diperoleh setelah penelitian selesai dilaksanakan. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh (Suharsimi Arikunto) Tujuan penelitian adalah rumusan kalimat yang menunjukkan adanya suatu hal yang diperoleh setelah. Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari.
- b. Untuk mengetahui apakah karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari.
- c. Untuk mengetahui apakah karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari.

## **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan penulis dari penelitian ini adalah:

### **a. Bagi Perusahaan**

Sebagai bahan masukan bagi PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari tentang karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan serta kinerja karyawan sehingga pelaksanaan dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan lebih baik lagi dimasa yang akan datang demi kemajuan suatu perusahaan.

### **b. Bagi Penulis**

Penelitian ini merupakan suatu kesempatan bagi peneliti untuk menerapkan pengetahuan teoritis yang diperoleh dibangku kuliah, serta dapat memperluas wawasan penulis tentang karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

### **c. Bagi Peneliti Berikutnya**

Sebagai bahan referensi dan tambahan informasi pengetahuan bagi penelitian yang akan mengadakan penelitian terhadap permasalahan yang sama pada masa yang akan datang terkait dengan karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

## **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Normansyah (2011) Universitas Sumatera Utara yang berjudul: Analisis Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Asahan Kisaran. Sedangkan penelitian ini berjudul tentang Pengaruh Karakteristik

Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari.

Perbedaan penelitian ini terletak pada:

**1) Variabel Penelitian :**

Penelitian terdahulu menggunakan 2 (Dua) variabel bebas yaitu karakteristik individu dan budaya organisasi, serta 1 (Satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (Dua) variabel bebas yaitu karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan, serta 1 (Satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

**2) Jumlah Sampel/Observasi :**

Penelitian terdahulu menggunakan sampel yang berjumlah 81 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel yang berjumlah 73 karyawan/responden.

**3) Waktu Penelitian :**

Waktu Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2011. Sedangkan waktu penelitian ini dilakukan pada tahun 2021.

**4) Lokasi Penelitian :**

Penelitian terdahulu berlokasi di Universitas Asahan Kisaran. Sedangkan penelitian ini berlokasi di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Karakteristik Individu**

###### **a. Pengertian Karakteristik Individu**

Setiap orang mempunyai pribadi yang unik berkat latar belakang karakteristik individu, kebutuhan dan cara memandang dunia dan individu lain. Menurut Ivancevich *et al* (2006:81) Karakteristik individu adalah Orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku secara berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, orang yang memiliki kepribadian yang berbeda berinteraksi dengan cara yang berbeda dengan atasan, rekan kerja dan bawahan. Karakteristik individu dapat menggambarkan ciri khas yang melekat pada diri seseorang dalam hidup dan kehidupannya terutama dalam bertindak dan berperilaku.

Menurut Robbins dan Judge (2012) bahwa karakteristik individu merupakan bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Karakteristik individu dapat diukur dengan sikap, minat dan kebutuhan. Menurut rivai tahun (2006:147) menyatakan bahwa karakteristik individu adalah ciri-ciri khusus, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain.

Menurut Hasibuan (2007:55) “karakteristik individu merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan”. Menurut James (2012:87) mendefinisikan karakteristik individu sebagai minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja. Dengan demikian karakteristik individu meliputi sikap, minat terhadap dirinya, pekerjaannya, dan kebutuhan yang diinginkannya.

Menurut Robbins dan Judge (2009:92) Sikap (*attitude*) adalah pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Sikap adalah evaluasi, perasaan, dan kecenderungan seseorang yang relatif konsisten terhadap suatu objek atau gagasan. Menurut As’ad dalam Sofyandi (2008) Minat adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu.

Berdasarkan pengertian diatas dapat dikatakan bahwa disetiap karyawan memiliki karakteristik yang berbeda beda dengan ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki oleh seseorang dalam kehidupannya terutama dalam bertindak dan berperilaku

Menurut Hasibuan (2007:60), menggambarkan karakteristik individu yang didefinisikan sebagai orang yang beraktualisasi diri mengenai:

- 1) Kemampuan persepsi orang dan kejadian-kejadian dengan akurat.
- 2) Kemampuan melepaskan diri sendiri dari kekalutan kehidupan.
- 3) Orientasi masalah tugas.
- 4) Kemampuan untuk memperoleh kepuasan pribadi dari pengembangan pribadi dalam melakukan suatu hal yang berharga.

- 5) Kapasitas untuk mencintai dan mengalami kehidupan dengan cara yang sangat mendalam.
- 6) Ketertarikan pada tujuan apa yang mereka sedang kerjakan.
- 7) Kreativitas yang tinggi dalam bekerja.

Dari uraian di atas, dapat dilihat bahwa setiap karyawan sebagai individu memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Perbedaan ini dapat digambarkan bahwa karakteristik individu tidak akan sama antara seorang karyawan satu dengan karyawan yang lain.

#### **b. Kemampuan**

Ada dua jenis kemampuan yang dimiliki oleh seseorang menurut Robbins (2009), yaitu:

##### 1) Kemampuan Intelektual

Menurut Robbins (2009:57) Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, berpikir, menalar, dan memecahkan masalah yang diperlukan untuk melakukan atau menjalankan kegiatan mental. Ada 7 (tujuh) dimensi yang membentuk kemampuan intelektual, yakni:

- a) Kecerdasan angka merupakan kemampuan melakukan aritmatika dengan cepat dan akurat.
- b) Pemahaman verbal merupakan kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar.
- c) Kecepatan persepsi merupakan kemampuan mengidentifikasi kemiripan dan perbedaan visual dengan cepat dan tepat.

- d) Penalaran induktif yaitu kemampuan mengidentifikasi urutan logis dalam sebuah masalah dan pemecahannya.
- e) Penalaran deduktif adalah kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.
- f) Visualisasi spesialisasi merupakan kemampuan membayangkan bagaimana suatu obyek akan terlihat bila posisinya dalam ruang diubah.
- g) Daya ingat merupakan berupa kemampuan menyimpan dan mengingat pengalaman masa lalu.

## 2. Kemampuan Fisik.

Menurut Robbins (2009:61) Kemampuan fisik adalah kemampuan tertentu yang bermakna penting bagi keberhasilan pekerjaan yang kurang membutuhkan keterampilan dan lebih berstandar. Ada (9) sembilan kemampuan fisik utama yaitu:

- a) Kekuatan dinamis yaitu kemampuan memanfaatkan kekuatan otot serta berulang terus menerus.
- b) Kekuatan tubuh yaitu kemampuan memanfaatkan kekuatan otot menggunakan otot tubuh.
- c) Kekuatan statis yaitu kemampuan menggunakan kekuatan terhadap objek eksternal.
- d) Kekuatan eksplosif yaitu kemampuan mengeluarkan energi maksimum dalam satu atau serangkaian tindakan eksplosif.
- e) Fleksibilitas luas yaitu kemampuan menggerakkan tubuh dan otot punggung sejauh mungkin.

- f) Fleksibelitas dinamis yaitu kemampuan membuat gerakan-gerakan lentur yang cepat dan berulang-ulang.
- g) Koordinasi tubuh yaitu kemampuan mengkoordinasikan tindakan secara bersamaan dan bagian-bagian tubuh yang berbeda.

### c. Sikap

Menurut Robbins (2009), Sikap atau *attitude* merupakan pernyataan untuk mengumpulkan dan menganalisis, baik yang itu menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa yang merupakan cerminan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu hal. Menurut Robbins (2009), ada 3 (tiga) komponen utama dari sikap, yaitu:

1. Komponen Kognitif, Segmen opini atau keyakinan dari sikap, yang menentukan tingkatan bagian yang lebih penting dari sebuah sikap.
2. Komponen Afektif, Segmen emosional atau perasaan dari sikap seseorang.
3. Komponen Perilaku, Niat untuk berperilaku dengan cara tertentu terhadap seseorang atau sesuatu.

Menurut Robbins (2009), ada 2 (dua) faktor pendukung sikap kerja yang utama, yaitu:

1. Kepuasan Kerja (*job satisfaction*)

Kepuasan kerja atau *job satisfaction* dapat diartikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

## 2. Keterlibatan Pekerjaan (*job involvement*)

Keterlibatan pekerjaan atau *job involvement* mengukur tingkat sampai mana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai bentuk penghargaan diri.

### **d. Indikator Karakteristik Individu**

Menurut Robbins dan Judge (2012) indikator karakteristik individu terdiri dari :

#### 1. Kemampuan

Kemampuan merupakan kapasitas seseorang karyawan dalam melakukan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaannya baik secara mental maupun fisik.

#### 2. Nilai

Penilaian seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan dan dapat dinikmati.

#### 3. Sikap

Sikap individu berasal dari hal-hal atau akibat-akibat yang berhubungan dengan perasaan, seperti : senang atau suka terhadap suatu hal.

#### 4. Minat

Minat adalah keinginan dan kecenderungan seseorang untuk melakukan perilaku dan untuk berkembang maju dalam beraktivitas.

## **2. Karakteristik Pekerjaan**

### **a. Pengertian Karakteristik Pekerjaan**

Karakteristik pekerjaan adalah kunci dasar bagi produktivitas organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup didalam suatu organisasi. Dalam kondisi persaingan yang semakin meningkat, pekerjaan yang dirancang dengan baik akan mampu menarik dan mempertahankan tenaga sehingga memberikan motivasi untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas.

Simamora (2014) mengatakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan suatu pendekatan terhadap pemerdayaan pekerjaan. Program pemerdayaan pekerjaan berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka dan pertumbuhan, pengakuan dan tanggung jawab. Pemerdayaan menambah sumber kepuasan kepada pekerjaan, metode ini meningkatkan tanggung jawab, otonomi, dan kerja secara vertical (*Vertical job loading*).

Menurut Stoner (2012) Karakteristik pekerjaan atau job characteristic adalah atribut dari tugas pegawai dan meliputi besarnya tanggung jawab, variasi tugas dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri memberikan kepuasan. Adapun pernyataan tersebut memberikan indikasi tentang peranan dari karakteristik pekerjaan terdiri dari (5) lima inti pekerjaan dan pengaruhnya terhadap produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja.

Menurut Robbins dan Judge (2015:124) Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman

keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik. Karakteristik pekerjaan merupakan sifat tugas karyawan yang meliputi macam tugas, tanggung jawab, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari karakteristik pekerjaan itu sendiri (Stoner dan Freeman dalam Sumarsono, 2008:170). Jatmiko (2011) Karakteristik pekerjaan adalah menunjukkan seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan kepada pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus dirampungkan oleh karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa karakteristik pekerjaan adalah sifat dan tugas yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain sehingga dapat diperoleh tingkat kepuasan dari pekerjaan itu sendiri. Menurut Jatmiko (2011), karakteristik pekerjaan menunjukkan seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan kepada pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus dirampungkan oleh karyawan. Pada dasarnya setiap pekerjaan pasti mempunyai karakteristik sendiri-sendiri. Antara satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain dimungkinkan adanya kesamaan karakteristik namun dipastikan bahwa mayoritas pekerjaan mempunyai perbedaan karakteristik.

Pada dasarnya setiap pekerjaan pasti mempunyai karakteristik yang berbeda antara satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain. Menurut Robbins dan Timothy A Judge (2015:124), karakteristik pekerjaan menunjukkan bahwa pekerjaan apapun bisa dideskripsikan dalam lima dimensi pekerjaan inti, yaitu :

1. Keanekaragaman keterampilan adalah tingkat sampai mana pekerjaan membutuhkan beragam aktivitas sehingga pekerja bisa menggunakan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda.



2. Identitas tugas adalah tingkat sampai mana suatu pekerjaan membutuhkan penyelesaian dari seluruh bagian pekerjaan yang bisa diidentifikasi.
3. Artinya tugas adalah sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat di kenali.
4. Otonomi adalah tingkat sampai mana suatu pekerjaan memberikan kebebasan, kemerdekaan, serta keleluasaan yang substansial untuk individu dalam merencanakan pekerjaan dan menentukan prosedur-prosedur yang akan digunakan untuk menjalankan pekerjaan tersebut.
5. Umpan balik adalah tingkat sampai mana pelaksanaan aktivitas kerja membuat seorang individu mendapatkan informasi yang jelas dan langsung mengenai keefektifan kinerjanya.

Menurut Robbins dan Judge (2015:125), dimensi karakteristik pekerjaan menunjukkan bahwa pekerjaan apa pun bisa dideskripsikan dalam lima dimensi inti, tiga dimensi pertama yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas dan arti tugas dikombinasikan untuk menghasilkan pekerjaan. Dengan demikian, jika ketiga karakteristik ini ada didalam suatu pekerjaan maka yang berkepentingan akan melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting, bernilai, dan bermanfaat. Selanjutnya bahwa pekerjaan yang mempunyai otonomi memberi individu yang memegang pekerjaan dalam suatu perasaan tanggung jawab pribadi untuk hasil dan bahwa apabila suatu pekerjaan memberikan umpan balik, karyawan akan mengetahui seberapa efektif mereka bekerja. Maka dari sudut pandang motivasional, mengatakan bahwa penghargaan internal didapat oleh individu ketika mereka mempelajari (mengetahui akan hasil) dan mereka sendiri (mengalami tanggung jawab) telah bekerja dengan baik untuk suatu tugas yang

mereka pedulikan (mengalami kepenuhan arti). Semakin tersedianya ketiga keadaan psikologis ini, maka semakin besar motivasi, kinerja dan kepuasan yang didapat oleh para karyawan, serta semakin rendah ketidakhadiran dan kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi.

Setiap dimensi inti dari pekerjaan itu mencakup aspek besar dari materi pekerjaan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, semakin besarnya keragaman aktivitas pekerjaan yang dilakukan maka seseorang akan merasakan pekerjaannya sangat berarti. Apabila seseorang melakukan pekerjaan yang sama, sederhana dan berulang-ulang maka akan menyebabkan rasa kejenuhan atau kebosanan timbul. Kelima karakteristik kerja ini akan mempengaruhi tiga keadaan psikologis yang penting bagi karyawan, yaitu: keberartian tugas, tanggung jawab, dan pengetahuan akan hasil kerja. Maka dapat diketahui bahwa ketiga kondisi psikologis ini akan mempengaruhi motivasi secara internal, kualitas kerja, serta kepuasan kerja karyawan.

#### **b. Indikator Karakteristik Pekerjaan**

Menurut Robbins dan Judge (2015:124) indikator karakteristik pekerjaan yaitu:

##### 1. Identitas Tugas

tingkat sampai mana suatu pekerjaan membutuhkan penyelesaian dari seluruh bagian pekerjaan yang bisa diidentifikasi.

##### 2. Arti Tugas

sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat di kenali

### 3. Otonomi

tingkat sampai mana suatu pekerjaan memberikan kebebasan, kemerdekaan, serta keleluasaan yang substansial untuk individu dalam merencanakan pekerjaan dan menentukan prosedur-prosedur yang akan digunakan untuk menjalankan pekerjaan tersebut.

### 4. umpan balik

tingkat sampai mana pelaksanaan aktivitas kerja membuat seorang individu mendapatkan informasi yang jelas dan langsung mengenai keefektifan kinerjanya.

## **C. Kinerja Karyawan**

### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan hal yang dinilai dari apa yang dilakukan seorang karyawan. Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dapat dipengaruhi oleh keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan. Kinerja pada dasarnya adalah aktivitas yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan. Dalam upaya meningkatkan prestasi kerja perusahaan, Perbaikan terhadap kinerja harus selalu dilakukan baik untuk individu maupun untuk kelompok, dengan tujuan perusahaan dimasa depan dapat dicapai dengan lebih baik lagi (Wibowo, 2012:277).

Kinerja merupakan hal yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan dan Kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Wibowo (2012:4), kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, motivasi, dan kepentingan. Kinerja karyawan hasil kerja karyawan yang dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2012:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja merupakan bagaimana melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Menurut Mangkunegara (2012:9) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh karyawan dengan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

## **b. Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) merupakan sumber daya manusia dengan sistem formal untuk memeriksa, mengkaji dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja seseorang atau kelompok. Penilaian kinerja adalah evaluasi dan potensi yang dapat dikembangkan.

Menurut Mondy (2008:257) penilaian kinerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja suatu individu atau tim. Pada dasarnya penilaian kinerja sangat dibutuhkan bagi perusahaan, karena melalui proses ini perusahaan dapat mengetahui apakah pekerjaan yang telah dibebankan kepada karyawan mampu diselesaikan dengan baik oleh karyawan tersebut.

## **c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Armstrong dan Basron dalam Wibowo (2006:84) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah terdiri dari lima faktor, sebagai berikut:

### 1) *Personal factors*/individual

Meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

### 2) *Leadership factor*/kepemimpinan

Meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.

### 3) *Team factors*/tim

Meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

4) *System factors*/sistem

Meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.

5) *Contextual/situational factors* (situasional)

Meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Mangkunegara (2010:14), “kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1. Faktor Individual (kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi).
2. Faktor Psikologis (persepsi, sikap (*Attitude*), kepribadian (*personality*), pembelajaran, motivasi)
3. Faktor Organisasi (sumber daya kepemimpinan, penghargaan, struktur, *Job Design*)”.

Berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Faktor Individual, terdiri dari:

a) Kemampuan dan Keterampilan

Kondisi mental dan fisik seseorang dalam menjalankan suatu aktivitas atau pekerjaan.

b) Latar belakang

Kondisi dimasa lalu yang mempengaruhi karakteristik dan sikap mental seseorang, biasanya dipengaruhi oleh faktor keturunan serta pengalaman dimasa lalu.

c) Demografis

Kondisi kependudukan yang berlaku pada individu atau karyawan, dimana lingkungan sekitarnya akan membentuk pola tingkah laku individu tersebut berdasarkan adat atau norma sosial yang berlaku.

2. Faktor Organisasional, terdiri dari:

a) Sumber Daya

Sekumpulan potensi atau kemampuan organisasi yang dapat diukur dan dinilai, seperti sumber daya alam, sumber daya manusia.

b) Kepemimpinan

Suatu seni mengkoordinasi yang dilakukan oleh pimpinan dalam memotivasi pihak lain untuk meraih tujuan yang diinginkan oleh organisasi.

c) Imbalan

Balas jasa yang diterima oleh karyawan atau usaha yang telah dilakukan di dalam proses aktivitas organisasi dalam jangka waktu tertentu secara intrinsik maupun ekstrinsik.

d) Struktur

Hubungan wewenang dan tanggungjawab antar individu di dalam organisasi, dengan karakteristik tertentu dan kebutuhan organisasi.

e) Desain Pekerjaan (*Job Description*)

Desain Pekerjaan (*Job Description*) yang diberikan kepada karyawan, apakah karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan *job description*.

3. Faktor Psikologis, terdiri dari:

a. Persepsi

Suatu proses kognitif yang digunakan oleh seseorang untuk menafsirkan dan memahami dunia sekitarnya.

b. Sikap

Kesiapsiagaan mental yang dipelajari dan diorganisir melalui pengalaman dan mempunyai pengaruh tertentu atas cara tanggap seseorang terhadap orang lain.

c. Kepribadian

Pola perilaku dan proses mental yang unik, mencirikan seseorang.

d. Belajar

Proses yang dijalani seseorang dari tahap tidak tahu menjadi tahu dan memahami akan sesuatu terutama yang berhubungan dengan organisasi dan pekerjaan.

Kinerja menunjukkan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, karakteristik pekerjaan, karakteristik individu, sikap dan perilaku karyawan, secara langsung maupun tidak langsung.

1. Karakteristik individu

Karakter individu terdiri atas jenis kelamin, tingkat pendidikan, umur, masa kerja, status perkawinan, jumlah tanggungan, dan posisi.

2. Karakteristik organisasi

Karakteristik organisasi meliputi kompleksitas, formalisasi, dan sentralisasi kompleksitas mencerminkan jumlah unit yang ada dalam organisasi



formalisasi merujuk kepada banyaknya pelaksanaan tugas yang bersandarkan kepada peraturan, sedangkan sentralisasi di definisikan sebagai siapa yang dapat mengambil keputusan (pemimpin atau pelaksana).

### 3. Karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan terdiri atas keanekaragaman tugas, identitas tugas, keberartian tugas, otonomi dan umpan balik.

## d. Unsur Unsur Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2007:94), kinerja dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal yaitu :

### 1. Kesetiaan

Kinerja dapat diukur dari kesetiaan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab dalam organisasi.

### 2. Prestasi kerja

Hasil prestasi kerja karyawan, baik kualitas maupun kuantitas menjadi tolak ukur kerja.

### 3. Kedisiplinan

Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya menjadi tolak ukur kinerja.

### 4. Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga menjadi lebih berdaya guna dan berhasil guna.

#### 5. Kerja sama

Diukur dari kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

#### 6. Kecakapan

Kecakapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya.

#### 7. Tanggung jawab

Kinerja karyawan juga dapat diukur dari kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.

### **e. Indikator Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2012:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat dari beberapa aspek yaitu:

- 1) Kuantitas kerja, merupakan volume kerja yang dihasilkan di atas kondisi normal.
- 2) Kualitas kerja, merupakan kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
- 3) Kerjasama, merupakan kemampuan menangani hubungan dalam pekerjaan.
- 4) Tanggung jawab, merupakan kesanggupan seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.
- 5) Waktu kerja merupakan penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

## B. Penelitian Terdahulu

Analisis pengujian berpengaruh variabel independen terhadap variabel independen telah dilakukan sebelumnya oleh beberapa peneliti. Secara ringkas penelitian-penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut ini.

**Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	<i>Dinda Fatma (2017)</i>	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto	Karakteristik Pekerjaan (X1) dan Kompetensi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Bergand a	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara karakteristik pekerjaan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto.
2	<i>Hasby ash shiddiq (2017)</i>	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan Depo	Lingkunga Kerja (X <sub>1</sub> ), Karakteristik Individu (X <sub>2</sub> )	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja dan karakteristik individu kinerja Karyawan Depo

		Japfa PT. Salam Pasifik Indonesia				Japfa PT. Salam Pasifik Indonesia.
3	<i>Beny Agus Setiono (2016)</i>	Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo III Surabaya.	Budaya Organisasi (X1), Karakteristik Individu (X2) dan Karakteristik Pekerjaan (X3)	Kinerja Karyawan (Y1)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi, karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo III Surabaya
4	<i>Budiastuti (2012)</i>	Analisis Pengaruh Lingkungan kerja, Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Megatama Plasindo Jakarta	Lingkungan Kerja (X1), Karakteristik Pekerjaan (X2), dan Motivasi (X3)	Kinerja pegawai (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, dan motivasi secara karakteristik pekerjaan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang

						paling dominan terhadap kinerja karyawan.
5	<i>Normansyah (2011)</i>	Analisis Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Asahan Kisaran	Karakteristik Individu (X <sub>1</sub> ), dan Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	Kinerja Pegawai (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial karakteristik individu dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Asahan Kisaran.
6	<i>Ratna Handayati (2016)</i>	Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan DI Bank Jatim Cabang Lamongan	Karakteristik Individu (X <sub>1</sub> )	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan

### **C. Kerangka Konseptual**

Menurut Sugiyono (2017:94) Kerangka konseptual merupakan hasil penjeasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan. Kerangka konseptual dan kerangka berpikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai Masalah penting. Kerangka konseptual bertujuan untuk memberikan gambaran-gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian dan indikator-indikator yang menentukannya.

#### **1. Pengaruh Karakteristik Individu (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

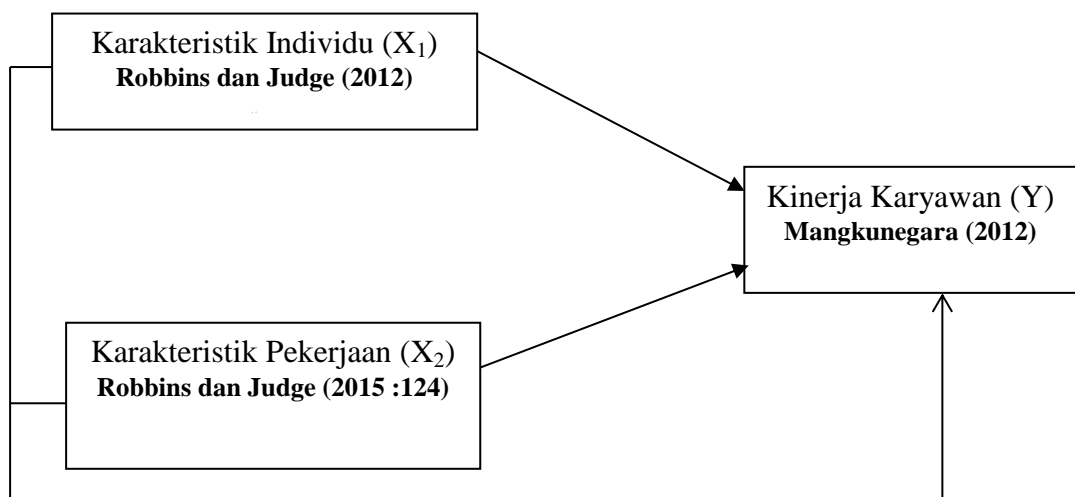
Berdasarkan pada hasil penelitian Ratna Handayati (2016) dan Normansyah (2011), menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karakteristik individu (karyawan) dapat menggambarkan ciri khas yang melekat pada diri seseorang dalam hidup dan kehidupannya terutama dalam bertindak dan berperilaku (Tuhelelu, 2010). Untuk memberikan kesamaan kinerja, maka perusahaan harus menetapkan pengukuran atau standar kerja agar dapat dijadikan sebagai pedoman oleh setiap karyawan. Individu yang masuk ke suatu organisasi akan membawa kemampuan, kepribadian, persepsi dan juga sikap. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki oleh individu.

Jadi pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan terjadi karena karyawan bekerja sesuai kemampuan, kepribadian, persepsi dan sikap.

## 2. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada hasil penelitian Normansyah (2011) dan Dinda Fatmah (2017) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Stoner dan Freemant dalam Sumarsono (2008:170) Karakteristik pekerjaan adalah atribut dari tugas karyawan dan meliputi besarnya tanggungjawab, variasi tugas, dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri memberikan kepuasan. Karakteristik pekerjaan juga menentukan kesesuaian orang dengan suatu bidang pekerjaan tertentu dan mempengaruhi seseorang untuk lebih berhasil dalam bidang yang di tekuninya. Pemahaman karyawan terhadap karakteristik pekerjaan akan menjadikan karyawan semakin berorientasi di bidang pekerjaannya dan akan menekuni pekerjaan dengan konsentrasi yang disertai tanggung jawab. Jadi karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan karyawan akan berdampak terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dibuat kerangka konseptual sebagai Berikut.



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

*Sumber : Diolah Penulis Tahun 2021*

#### D. Hipotesis

Menurut Sekaran (2009:135) Hipotesis dapat didefinisikan sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji.

Sugiyono (2012:81) Hipotesis adalah sebuah dugaan atau refrensi yang dirumuskan serah diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan.

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : Diduga karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kebun Tobasari.
- H<sub>2</sub> : Diduga karakteristik Pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VI Unit Kebun Tobasari.
- H<sub>3</sub> : Diduga karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Jenis Penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:15) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **B. Lokasi, Objek dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari yang beralamat di Desa Sarimattin, Kecamatan Pamatang Sidamanik, Kabupaten Simalungun.

##### **2. Objek Penelitian**

Objek penelitian yang dipilih oleh penulis adalah perusahaan yang secara langsung merupakan pusat observasi pengambilan data, yaitu dikantor dan dilapangan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari. Adapun pemilihan perusahaan ini sebagai objek penelitian dengan alasan bahwa didalam perusahaan tersebut terdapat unit pengamat (observasi) yang relevan dengan materi penulisan.

### 3. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Februari 2021 sampai dengan bulan April 2021, dengan format sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian**

No	Kegiatan	2021																										
		Maret			April				Mei				Juni			Juli			Agustus									
1	Riset Awal Pengajuan Judul																											
2	Penyusunan Proposal																											
3	Seminar Proposal																											
4	Perbaikan Acc Proposal																											
5	Pengolahan Data																											
6	Penyusunan Skripsi																											
7	Bimbingan Skripsi																											

Sumber: Penulis, 2021

### C. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

#### 1. Populasi

Menurut (Sugiyono:2015:72) menyatakan Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dari pengertian populasi di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi merupakan jumlah keseluruhan dari sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari yang total keseluruhannya berjumlah 73 karyawan tetap.

## **2. Sampel**

Sampel adalah sebagian atau contoh dari populasi. Sugiyono (2007) menjelaskan “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Menurut Arikunto (2010) dalam melakukan perhitungan ukuran sampel yang diperoleh menyatakan bahwa “Apabila populasi di bawah 100 maka diambil semuanya untuk dijadikan sampel. Tapi jika populasi di atas 100 maka diambil 10-25%”. Sedangkan menurut Manullang M dan Pakpahan M (2014:68) “Sampel adalah bagian dari populasi yang di harapkan dapat mewakili populasi penelitian. Agar informasi yang di peroleh dari sampel yang benar mewakili populasi, sampel tersebut harus benar mewakili karakteristik populasi yang di wakilinya”.

Berdasarkan uraian diatas, dimana jumlah populasi kurang dari 100 maka diambil keseluruhannya, tetapi sampel yang digunakan dalam penelitian diharapkan dapat mewakili populasi penelitian. Dalam hal ini, maka penulis menggunakan sampel 73 orang karyawan.

## **3. Jenis dan Sumber Data**

Data primer adalah sumber data yang menghasilkan data secara langsung dari subjek yang diteliti.

Data sekunder adalah data yang dihasilkan dari pihak lain baik berupa dokumentasi, data yang telah diolah, maupun informasi mengenai suatu hal.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan sumber data primer, yaitu dengan menyebarkan kuesioner secara langsung kepada para karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari.

## D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

### 1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek penelitian yaitu faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang diselidiki. Variabel dapat di artikan sebagai atribut seseorang atau sifat, nilai atau objek yang mempunyai variasi tertentu antara satu dengan yang lain. Maka dapat ditarik kesimpulannya pada penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama karakteristik individu ( $X_1$ ), variabel bebas kedua karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ), dan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y)

### 2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya, yang ada di lapangan.

**Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Skala
Karakteristik Individu  ( $X_1$ )	Merupakan bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu	1. Kemampuan. 2. Nilai. 3. Sikap. 4. Minat.	Skala  Likert

	<p>orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama.</p> <p>Robbins dan Judge (2012)</p>		
<p>Karakteristik Pekerjaan</p> <p>(X<sub>2</sub>)</p>	<p>Sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik.</p> <p>Robbins dan Judge (2015:125)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identitas tugas</li> <li>2. Arti tugas</li> <li>3. otonomi</li> <li>4. umpan balik</li> </ol>	<p>Skala</p> <p>Likert</p>
<p>Kinerja Karyawan</p> <p>(Y)</p>	<p>Merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun secara kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.</p> <p>Mangkunegara (2012)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas pekerjaan.</li> <li>2. Kuantitas pekerjaan.</li> <li>3. Kerjasama.</li> <li>4. Tanggung jawab.</li> <li>5. Waktu kerja.</li> </ol>	<p>Skala</p> <p>Likert</p>

*Sumber : Diolah Penulis, 2021*

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang sistematis dan objektif untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan-keterangan yang bersifat lisan maupun tulisan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Angket / *Quisioner*

Menurut (Sugiyono, 2017). Angket/*Quisioner* merupakan teknik pengmpulan data dimana karyawan mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi lengkap mengembalikan kepada peneliti.

Angket yaitu bentuk pertanyaan yang diajukan kepada responden yaitu karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari yang menjadi objek penelitian dan penilaiannya menggunakan skala likert. Skala likert yaitu skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur seorang, dengan menempatkan kedudukan sikapnya pada kesatuan perasaan kontinum yang berkisar dari sangat positif hingga ke sangat negatif terhadap sesuatu

Setiap butir pertanyaan disertai lima jawaban dengan memberikan skor nilai, sedangkan skor nilai untuk masing-masing jawaban yaitu:

**Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert**

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu Ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Digunakan untuk mendapatkan data tentang pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan.

## **2. Wawancara (*Interview*)**

Dilakukan dengan cara menentukan tanya jawab langsung antara pewawancara dengan yang diwawancara tentang segala sesuatu yang diketahui oleh pewawancara.

## **F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data merupakan proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dalam proses ini sering digunakan statistic yang berfungsi untuk menyederhanakan penelitian dan untuk menguji apakah ada hubungan atau hubungan yang diamati memang betul terjadi atau hanya kebetulan. Untuk memperoleh data dan keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini, Maka teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

### **1. Uji Kualitas Data**

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan dan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden maka diperlukan uji validitas

setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi, et al. 2013:125).

b. Uji Reliabilitas (kehandalan)

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk quisioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,60 (Rusiadi, et al. 2013:127).

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia maka dapatlah suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti penulis. Berdasarkan data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus diatas dapat dihitung dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 16.0 atau bantuan aplikasi *Software SPSS 16.0 For Windows*.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square (OLS)*.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat



diperiksa dengan pemeriksaan output normal P-P plot. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik output plot mengikuti garis diagonal plot (Rusiadi, et al. 2013:164).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Uji ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel bebas dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel bebas dengan variabel bebas yang lainnya (Rusiadi, et al. 2013:170).

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu :

Jika nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* tidak lebih dari 10 (atau dibawah 10) dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 (di atas 0,1), maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas  $VIF = 1/Tolerance$ , jika  $VIF = 10$  maka  $Tolerance = 1/10 = 0,1$ . Semakin tinggi VIF maka semakin rendah *Tolerance*.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian asumsi residual dengan varians tidak konstan. Harapannya, asumsi ini tidak terpenuhi karena model regresi linier berganda memiliki asumsi residual dengan varians konstan (homoskedastisitas). Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan

varians residual suatu periode pengamatan keperiode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antar nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan varians residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedasitas (Rusiadi, et al. 2013:174).

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah :

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

### 3. Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaannya adalah

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (*Dependent Variabel*)

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X<sub>1</sub> = Karakteristik Individu (*Independent Variabel*)

X<sub>2</sub> = Karakteristik Pekerjaan (*Independent Variabel*)

$\epsilon$  = Error term

Metode yang digunakan dengan metode kuantitatif melalui kuesioner yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka kemudian menarik kesimpulan dari hasil pengujian.

#### 4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

##### a. Uji Parsial (Uji t)

Menunjukkan seberapa jauh variabel bebas (karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut (Rusiadi, et al, 2013:292):

##### 1) Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

H<sub>0</sub> :  $\beta_1 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>a</sub> :  $\beta_1 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah:

Terima H0 (tolak Ha), apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig > a 5\%$ .

Tolak H0 (terima Ha), apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig < a 5\%$ .

2) Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

H0 :  $\beta_2 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha :  $\beta_2 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah:

Terima H0 (tolak Ha), apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig > a 5\%$ .

Tolak H0 (terima Ha), apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig < a 5\%$ .

b. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik (Rusiadi, et al, 2013:292):

$$F = R^2 \frac{(n - (K - 1))}{(1 - R)(K)}$$

Keterangan :

R = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan (karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan).

$H_a : \text{minimal } 1 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan (karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan, terhadap kinerja karyawan).

Pengujian menggunakan uji F dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah:

Terima  $H_0$  (tolak  $H_a$ ), apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $Sig > \alpha$  5%.

Tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ), apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $Sig < \alpha$  5%.

### c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas (Rusiadi, et al, 2013). Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika

hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Cara menghitung koefisien determinasi yaitu  $R^2 \times 100\%$ .

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Deskripsi Objek Penelitian**

- a. Sejarah Singkat Berdirinya PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari

PT. Perkebunan Nusantara IV merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang usaha agroindustri. PTPN IV dibentuk berdasarkan Pemerintah Nomor 09 tahun 1996 tentang penggabungan kebun-kebun yang berada di Wilayah Sumatera Utara dan Akte Notaris Harun Kamil, SH No. 37 tanggal 11 Maret 1996 telah mendapat Pengesahan dari Menteri Kehakiman dengan surat Keputusan No. C2-8832. HT.01.01 Tanggal 8 Agustus 1996 dan diumumkan dalam Berita Negara Republik No. 8675, anggaran dasar yang telah disesuaikan dengan UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas berdasarkan Akta Sri Ismiyati, SH No. 111 Tanggal 4 Agustus 2008, anggaran dasar telah mengalami beberapa kali perubahan, terakhir berdasarkan Akta Pernyataan Keputusan Rapat Umum Pemegang Saham No. 19 Tanggal 8 Oktober 2012 yang dibuat dihadapan Notaris Ihdina Marbun, SH.

PTPN IV mengusahakan perkebunan dan pengolahan komoditas kelapa sawit dan teh yang mencakup pengolahan areal dan tanaman, kebun bibit dan pemeliharaan tanaman menghasilkan, pengolahan komoditas menjadi bahan baku berbagai industri, pemasaran komoditas yang dihasilkan dan kegiatan pendukung lainnya. PTPN IV memiliki 35 Unit Usaha yang mengelolah Budidaya Kelapa Sawit dan Teh, salah satu Unit Kebun Tobasari.

Pada awalnya Kebun Tobasari merupakan bagian dari Kebun Sidamanik yang didirikan oleh HVA (Handels Veregening Amsterdam) dari Negeri Belanda. Pada tahun 1957 diambil alih oleh Pemerintah Republik Indonesia dan disebut PPN Sumut III. Tahun 1961 berubah menjadi PPN Aneka Tanaman (Antan) VI, selanjutnya pada tahun 1968 menjadi PPN VIII, dan pada tahun 1974 berubah menjadi PT. Perkebunan VIII. Pada tanggal 11 Maret 1996 bergabung dengan PT. Perkebunan VI dan PT. Perkebunan VII sesuai Keppres No. 9 tahun 1996 tentang peleburan perusahaan Perseroan (Perseo). PT. Pekebunan Nusantara VI, VII, VIII, menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Perkebunan Nusantara IV.

Pabrik teh Tobasari didirikan pada tanggal 27 Mei 1978 dan selesai akhir tahun 1978, beroperasi bulan Januari 1979 dan diresmikan tanggal 15 Mei 1979. Areal tanaman berasal dari ex Kebun Sidamanik ditambah tanaman baru sejak tahun 1976 seluas 182 Ha. PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari mengusahakan budidaya tanaman yang meliputi: pembukuan, mengelolah lahan, pembibitan, penanaman, dan pemeliharaan, serta melakukan kegiatan lainnya yang berhubungan dengan pengelolaan hasil teh, dan perdagangan yang dilakukan yaitu dengan penyelenggaraan kegiatan pemasaran yang sudah dikenal di Manca Negara yang telah menjadi tujuan ekspor seperti Negara-negara di Eropa, Amerika, New Zaeland, Australia, Malaysia, Singapura, Irak, Eqtypt, Saudi Arabia, Zordania, Pakistan, Rusia, dan lain-lain. hasil produksi teh.

Manfaat teh bagi kesehatan yaitu: mencegah penyakit jantung, mencegah penyakit kanker, mencegah osteoporosis pada perempuan pasca menopause (American Journal Of Epidemiology Jhon Weishburger, phd), mencegah terjadinya penyakit diabetes melitus (Indian Instute Of Chemical Biologi, Dillip K



Gannguly), terhindar dari serangan stroke (Lembaga Perlindungan Kesehatan Masyarakat dan Lingkungan Belanda dr. Sirving O. Kell).

Letak geografis PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari terletak di Desa Sarimattin, Kecamatan Pamatang Sidamanik, Kabupaten Simalungun dengan ketinggian antara 950-1100 meter diatas permukaan laut. Jarak dari kota Medan 185 km dan dari kota Pematang Siantar berjarak 30 km. Topografi bergelombang sampai berbukit dan jenis tanah Podsolik Coklat Kuning (Lempung liat berpasir) dengan luas areal konsesi yaitu Tanaman menghasilkan 927,74 ha, TBM 35,41 ha, Areal persiapan TU 50,12 ha, Areal diberakan 177,12 ha, dan Areal lain-lain 92,19 ha, jadi jumlah luas areal konsesi 1.282,58 ha. Dengan jumlah karyawan pimpinan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari adalah 1 orang dan karyawan pelaksanaan 73 orang.

#### b. Visi dan Misi Perusahaan

Setiap perusahaan pada intinya selalu memiliki visi dan misi, guna sebagai panutan untuk mencapai target ataupun tujuan perusahaan. Adapun visi dan misi PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari ini adalah sebagai berikut:

##### 1) Visi

Visi dari PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari yaitu menjadi pusat keunggulan dalam pengelolaan perusahaan Agroindustri teh dengan tata kelola perusahaan yang baik unggul serta berwawasan lingkungan dan dapat mewujudkan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari menjadi suatu perusahaan agro bisnis yang maju dan sehat serta memiliki daya saing yang kuat.

## 2) Misi

Misi dari PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari yaitu:

- a) Mempertahankan dan meningkatkan sumbangan sektor perkebunan bagi pendapatan nasional yang diperoleh melalui hasil produksi maupun dari berbagai jenis komoditi untuk konsumsi dalam negeri maupun luar negeri.
- b) Menjalankan usaha dengan prinsip-prinsip usaha terbaik, inovatif, dan berdaya saing tinggi.
- c) Menyediakan lapangan kerja untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat pada umumnya dan karyawan pada khususnya.
- d) Ikut menunjang program pemerintahan dalam upaya peningkatan lingkungan.
- e) Memelihara kekayaan alam, khususnya menjaga kelestarian alam dan meningkatkan kesuburan tanah dan tanah air.

### c. Maksud dan Tujuan serta Kegiatan Usaha

Berdasarkan Anggaran Dasar PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari pasal 3 antara lain: Maksud dan tujuan ini adalah melakukan usaha dibidang agroindustri dan agroinbisnis serta optimalisasi pemanfaatan sumber daya untuk menghasilkan barang/jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat, untuk mendapatkan/mengajarkan keuntungan guna meningkatkan nilai dan menerapkan prinsip-prinsip terbatas.

Untuk mencapai maksud dan tujuan diatas, dapat melaksanakan kegiatan usaha utama sebagai berikut :

1. Pengusahaan budidaya tanaman meliputi pembukuan dan pengelolaan lahan, pembibitan, penanaman, pemeliharaan, dan pemungutan hasil tanaman serta melakukan kegiatan-kegiatan lain yang berhubungan dengan perusahaan budidaya tanaman tersebut.
2. Produksi meliputi pengelolaan hasil tanaman sendiri maupun dari pihak lain yang menjadi barang setengah jadi dan barang jadi produk turuannya.
3. Pengembangan usaha dibidang perkebunan, agrowisata, agroindustri, dan agrobisnis.

d. Sarana dan Prasarana

1. Sarana

Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan, meliputi antara lain:

- a. Sarana pendidikan, disekitar kebun terdapat sarana pendidikan mulai dari SD, SMP, Madrasah, sedangkan SMA berada di Sidamanik. Dari pemukiman karyawan sampai ke Sidamanik disediakan angkutan kendaraan oleh perusahaan. Untuk yang menjalankan pendidikan di luar dari sekitar kebun Tobasari maka akan diberi insentif berupa bantuan.
- b. Kesejahteraan sosial, seluruh karyawan kebun mendapatkan sarana perumahan, listrik, air, poliklinik, tempat ibadah, tempat penitipan anak dan asuransi tenaga kerja.

2. Prasarana

Prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses ( usaha, pembangunan, proyek).

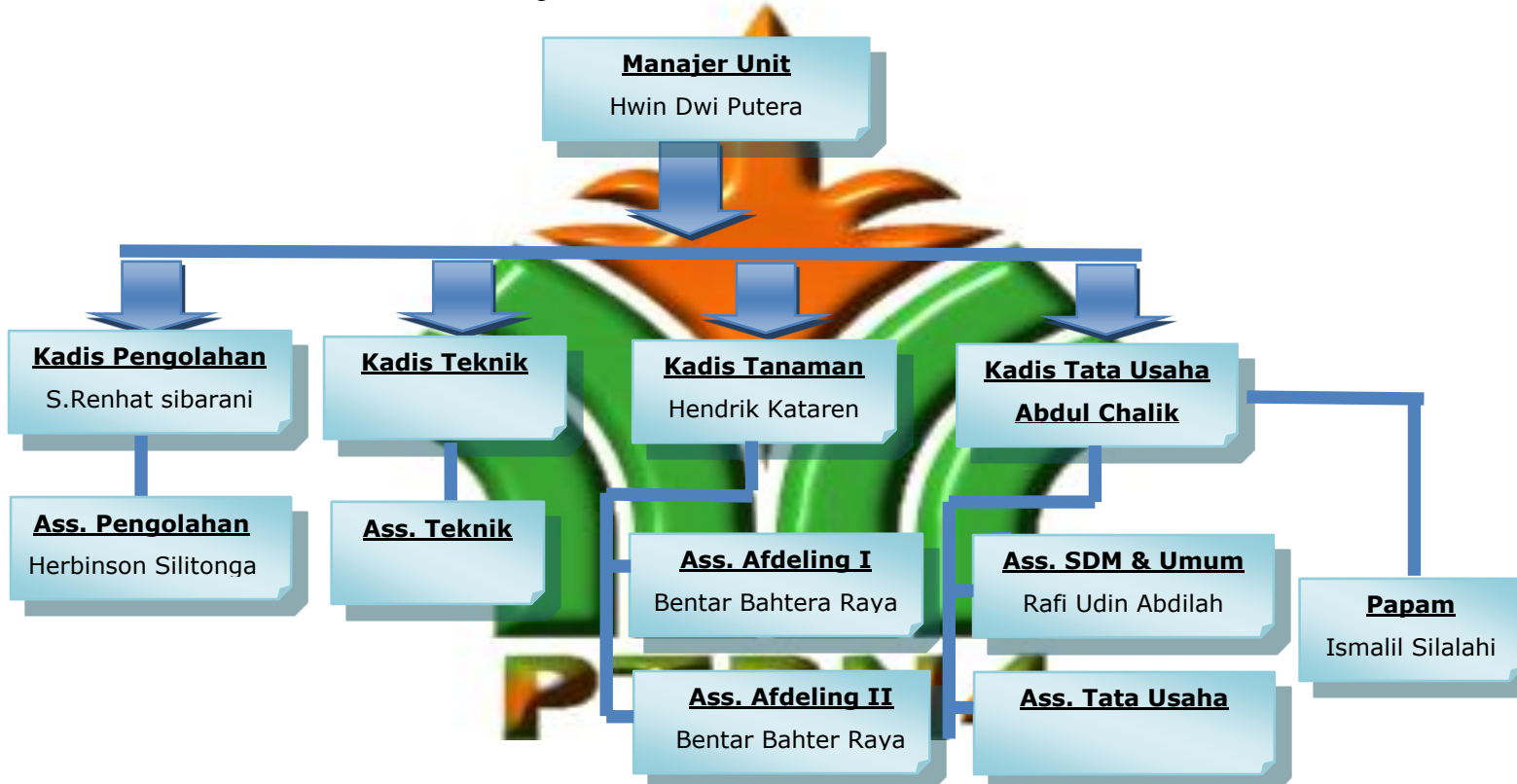
Msalnya:

- a. Perbaikan sekolah-sekolah.
- b. Pembuatan tempat ibadah
- c. Pembuatan selokan didaerah sekitar.

## 2. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

Organisasi dan manajemen merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kelancaran dan perkembangan didalam suatu perusahaan. Struktur organisasi adalah susunan atau perwujudan yang mencerminkan arus atau garis perintah, tugas, kewajiban serta tanggung jawab.

Struktur organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari adalah sebagai berikut:



Sumber : PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari 2021

**Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari**

Berikut ini adalah uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari setiap posisi jabatan yang ada di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari, yaitu:

a. Manager Unit

- 1) Melaksanakan perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan pengawasan di pabrik teh, menunjang usaha secara efektif dan efisien.
- 2) Menyusun program kerja dikebun yang berkembang dan upaya peningkatan kinerja.
- 3) Melakukan pengendalian biaya fisik dan mutu agar tetap sesuai dengan standar.
- 4) Melakukan pengawasan, menganalisa, melakukan tindakan perbaikan dibidang pengolahan, administrasi, dan keuangan.
- 5) Melaksanakan koordinasi dan kerja sama dengan bagian usaha dan dinas PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari serta dengan pihak diluar perkebunan.

b. Kepala Dinas Pengolahan.

- 1) Membantu manajer melaksanakan tugas dan kewajiban serta kebijakan yang telah digariskan oleh perusahaan.
- 2) Melaksanakan perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan pengawasan guna menunjang pencapaian sasaran yang telah ditetapkan oleh manajer.

c. Kepala Dinas Teknik

- 1) Mengatur dan menyelenggarakan fungsi-fungsi mekanik mesin, ketenagaan, kualitas dan laboratorium.
- 2) Menyelenggarakan pengendalian atas kualitas dan kuantitas air, termasuk rencana kebutuhan material produksi.
- 3) Mengadakan penelitian terhadap proses produksi agar lebih efisien dan efektif.

d. Kepala Dinas Tanaman

- 1) Mengawasi pekerjaan di Afdeling.
- 2) Melaporkan hasil pekerjaan oleh atasan
- 3) Membuat rencana anggaran RKO dan RKAP.
- 4) Mengevaluasi biaya tanaman sebelumnya.
- 5) Mempertanggung jawabkan seluruh tugas pokok dan tugas tambahan dalam rangka pengelolaan di Afdeling kepada Manager Unit.

e. Kepala Dinas Tata Usaha.

- 1) Mengkoordinasi seluruh kegiatan administrasi perkantoran.
- 2) Menyusun rencana kerja tahunan bersama kepala dinas.
- 3) Pengawasan dan evaluasi pelaksanaan kerja.

f. Asisten Pengelolaan

- 1) Mengawasi dan mengevaluasi penerimaan dan pemeriksaan mutu bahan baku.

- 2) Memeriksa kondisi peralatan sebelum proses pengolahan.
- 3) Melakukan koordinasi dengan asisten laboratorium dalam hal pengelolaan air limbah sesuai dengan persyaratan lingkungan.

g. Asisten Teknik

- 1) Membuat rencana kerja dan budget tahunan.
- 2) Membuat rencana kerja pemeliharaan dan perbaikan unit.
- 3) Mengatur pembagian tugas kendaraan angkut teh .
- 4) Memeriksa stock suku cadang dan membuat perencanaan kebutuhan suku cadang.

h. Asisten Afdeling I

- 1) Bertanggung jawab dalam memberikan instruksi kerja dan harus memastikan setiap pekerjaan dilakukan dengan baik.
- 2) Membuat rencana laporan ke krani bila telah selesai laporan diperiksa dan du paraf.
- 3) Membuat rencana kerja untuk besok hari dan persiapkan bahan yang cukup.
- 4) Memeriksa kebenaran data yang telah diinput oleh krani pada pagi hari.

i. Asisten Afdeling II

- 1) Bertanggung jawab dalam memberikan instruksi kerja dan harus memastikan setiap pekerjaan dilakukan dengan baik.

- 2) Mendata jumlah tenaga kerja setiap hari untuk menentukan target minimal seluruh mandor.
- 3) Memastikan bahan yang dibawa sesuai dengan jumlah tenaga kerja, lengkap dengan peralatan.
- 4) Menyelesaikan pengecakan pekerjaan administrasi sebelum jam 07:00 WIB.

j. Asisten SDM dan Umum

- 1) Mempertanggung jawabkan seluruh tugas pokok dan tugas tambahan dalam rangka pengelolaan Sumber Daya Manusia di Kebun Kepala Manager Unit.

k. Asisten Tata Usaha

- 1) Membuat permintaan uang kerja dan laporan pertanggung jawaban penggunaan uang kerja.
- 2) Melaksanakan kewajiban pembayaran pajak dan kewajiban lainnya.
- 3) Mengelola administrasi dan kegiatan kepersonalia.

l. Perwira Pengamanan (Papam)

1. Mempertanggung jawabkan seluruh tugas pokok dan tugas tambahan dalam rangka pengelolaan keamanan dan ketertiban di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari.



### 3. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 73 responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status, lama bekerja dan posisi jabatan. Setelah angket disebar dan diolah kemudian diisi oleh responden, maka penulis memtabulasikan data dari setiap pernyataan melalui langkah berikut:

#### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

**Tabel 4.1**

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	41-45 Tahun	8	11.0	11.0	11.0
	46-50 Tahun	27	37.0	37.0	47.9
	51-55 Tahun	38	52.1	52.1	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari yang menjadi responden berusia 51-55 tahun, yaitu sebanyak 38 orang atau sebesar 52,1% dari total responden.

## b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.2**

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	44	60.3	60.3	60.3
	Perempuan	29	39.7	39.7	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada table 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 44 orang atau sebesar 60,3% dari total responden.

## c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

**Tabel 4.3**

		Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	2	2.7	2.7	2.7
	SD	46	63.0	63.0	65.8
	SM	18	24.7	24.7	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir SD, yaitu sebanyak 46 orang atau sebesar 63,0% dari total responden.

## d. Karakteristik Responden Berdasarkan Status

**Tabel 4.4**

<b>Status</b>				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Menikah	73	100.0	100.0	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari yang menjadi responden berstatus menikah, yaitu sebanyak 73 orang atau sebesar 100% dari total responden.

## e. Karakteristik Karyawan/Responden Berdasarkan Lama Bekerja

**Tabel 4.5**

<b>Lama Bekerja</b>				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-25 Tahun	4	5.5	5.5	5.5
26-30 Tahun	25	34.2	34.2	39.7
31-35 Tahun	29	39.7	39.7	79.5
36-40 Tahun	15	20.5	20.5	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.5 dapat dilihat bahwa mayoritas di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari yang menjadi responden lama bekerja 31-35 tahun, yaitu sebanyak 29 orang atau sebesar 39,7% dari total responden.

## f. Karakteristik Berdasarkan Posisi Jabatan

**Tabel 4.6**

		Posisi Jabatan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Karyawan Pelaksana	51	69.9	69.9	69.9
	Karyawan Pengawas	9	12.3	12.3	82.2
	Karyawan Pengolahan	8	11.0	11.0	93.2
	Mandor	5	6.8	6.8	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.6 dapat dilihat bahwa mayoritas di PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari yang menjadi responden posisi jabatan Karyawan Pelaksana, yaitu sebanyak 51 orang atau sebesar 69,9% dari total responden.

#### 4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 2 (Dua) Variabel bebas yaitu karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan, serta 1 (Satu) variabel terikat kinerja karyawan. Dalam penyebaran angket, variabel butir pernyataan yang harus diisi oleh responden yang berjumlah 73 orang.

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

## 1. Variabel X<sub>1</sub> (Karakteristik Individu)

**Tabel 4.7**  
**Saya memiliki kemampuan yang sesuai dengan karakteristik individu saya**

**Pernyataan X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu Ragu	12	16.4	16.4	16.4
	Setuju	54	74.0	74.0	90.4
	Sangat Setuju	7	9.6	9.6	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan pada Tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (9,6%), setuju sebanyak 54 orang (74,0%), dan sebanyak 12 orang (16,4%) responden yang ragu ragu. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 54 orang (74,0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya memiliki kemampuan yang sesuai dengan karakteristik individu saya.

**Tabel 4.8**  
**Saya memiliki stamina yang cukup dalam bekerja**

**Pernyataan X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu Ragu	9	12.3	12.3	12.3
	Setuju	49	67.1	67.1	79.5
	Sangat Setuju	15	20.5	20.5	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (20,5%), setuju sebanyak 49 orang (67,1%), dan sebanyak 9 orang (12,3%) responden yang ragu ragu. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 49 orang (67,1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya memiliki stamina yang cukup dalam bekerja.

**Tabel 4.9**  
**Saya setuju setiap tugas yang dijalankan memiliki nilai-nilai yang sesuai dengan karakteristik individu**

**Pernyataan X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu Ragu	14	19.2	19.2	19.2
	Setuju	44	60.3	60.3	79.5
	Sangat Setuju	15	20.5	20.5	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (20,5%), setuju sebanyak 44 orang (60,3%), dan sebanyak 14 orang (19,2%) responden yang ragu ragu. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 44 orang (60,3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya setuju setiap tugas yang dijalankan memiliki nilai-nilai yang sesuai dengan karakteristik individu.

**Tabel 4.10**  
**Kebutuhan yang tersedia dapat meningkatkan hasil kerja**

**Pernyataan X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu Ragu	14	19.2	19.2	19.2
	Setuju	41	56.2	56.2	75.3
	Sangat Setuju	18	24.7	24.7	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (24,7%), setuju sebanyak 41 orang (56,2%), dan sebanyak 14 orang (19,2%) responden yang ragu ragu. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 41 orang (56,2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Kebutuhan yang tersedia dapat meningkatkan hasil kerja.

**Tabel 4.11**  
**Saya mematuhi aturan yang diterapkan oleh perusahaan**

**Pernyataan X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu Ragu	14	19.2	19.2	19.2
	Setuju	32	43.8	43.8	63.0
	Sangat Setuju	27	37.0	37.0	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (37,0%), setuju sebanyak 32 orang (43,8%), dan

sebanyak 14 orang (19,2%) responden yang ragu ragu. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (43,8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya mematuhi aturan yang diterapkan oleh perusahaan.

**Tabel 4.12**  
**Saya memiliki sikap yang mencerminkan tingkat karakteristik individu**

**Pernyataan X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu Ragu	17	23.3	23.3	23.3
	Setuju	37	50.7	50.7	74.0
	Sangat Setuju	19	26.0	26.0	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (26,0%), setuju sebanyak 37 orang (50,7%), dan sebanyak 17 orang (23,3%) responden yang ragu ragu. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 37 orang (50,7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya memiliki sikap yang mencerminkan tingkat karakteristik individu.



**Tabel 4.13**  
**Saya merasa pekerjaan ini sesuai untuk saya**

**Pernyataan X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu Ragu	14	19.2	19.2	19.2
	Setuju	44	60.3	60.3	79.5
	Sangat Setuju	15	20.5	20.5	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan Tabel 4.13 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (20,5%), setuju sebanyak 44 orang (60,3%), dan sebanyak 14 orang (19,2%) responden yang ragu ragu. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 44 orang (60,3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya merasa pekerjaan ini sesuai untuk saya.

**Tabel 4.14**  
**Saya memiliki minat kerja yang tinggi**

**Pernyataan X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu Ragu	14	19.2	19.2	19.2
	Setuju	41	56.2	56.2	75.3
	Sangat Setuju	18	24.7	24.7	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

*Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (24,7%), setuju sebanyak 41 orang (56,2%), dan

sebanyak 14 orang (19,2%) responden yang ragu ragu. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 41 orang (56,2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya memiliki minat kerja yang tinggi.

## 2. Variabel X<sub>2</sub> (Karakteristik Pekerjaan)

**Tabel 4.15**  
**Saya setuju jika setiap karyawan harus memiliki**  
**identitas tugas**  
**Pernyataan X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu Ragu	12	16.4	16.4	16.4
	Setuju	44	60.3	60.3	76.7
	Sangat Setuju	17	23.3	23.3	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (23,3%), setuju sebanyak 44 orang (60,3%), dan sebanyak 12 orang (16,4%) responden yang ragu ragu. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 44 orang (60,3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya setuju jika setiap karyawan harus memiliki identitas tugas.

**Tabel 4.16**  
**Saya memahami target perusahaan yang harus saya capai**  
**Pernyataan X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu Ragu	14	19.2	19.2	19.2
	Setuju	32	43.8	43.8	63.0
	Sangat Setuju	27	37.0	37.0	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 orang (37,0%), setuju sebanyak 32 orang (43,8%), dan sebanyak 14 orang (19,2%) responden yang ragu ragu. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (43,8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya memahami target perusahaan yang harus saya capai.

**Tabel 4.17**  
**Pekerjaan saya memberikan kontribusi yang besar bagi**  
**PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari**  
**Pernyataan X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu Ragu	17	23.3	23.3	23.3
	Setuju	37	50.7	50.7	74.0
	Sangat Setuju	19	26.0	26.0	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan Tabel 4.17 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (26,0%), setuju sebanyak 37 orang (50,7%), dan sebanyak 17 orang (23,3%) responden yang ragu ragu. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 37 orang (50,7%), Jadi

dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pekerjaan saya memberikan kontribusi yang besar bagi PT. Pekebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari.

**Tabel 4.18**  
**Pekerjaan yang saya lakukan sangat penting bagi pengembangan diri saya dimasa yang akan datang**

**Pernyataan X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu Ragu	12	16.4	16.4	16.4
	Setuju	54	74.0	74.0	90.4
	Sangat Setuju	7	9.6	9.6	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan Tabel 4.18 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (9,6%), setuju sebanyak 54 orang (74,0%), dan sebanyak 12 orang (16,4%) responden yang ragu ragu. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 54 orang (74,0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Pekerjaan yang saya lakukan sangat penting bagi pengembangan diri saya dimasa yang akan datang.

**Tabel 4.19**  
**Saya diberi kebebasan dalam memutuskan prosedur yang akan digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan**

**Pernyataan X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu Ragu	12	16.4	16.4	16.4
	Setuju	54	74.0	74.0	90.4
	Sangat Setuju	7	9.6	9.6	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan Tabel 4.19 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (9,6%), setuju sebanyak 54 orang (74,0%), dan sebanyak 12 orang (16,4%) responden yang ragu ragu. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 54 orang (74,0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya diberi kebebasan dalam memutuskan prosedur yang akan digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan.

**Tabel 4.20**  
**Saya diberi keleluasan dalam mengambil keputusan**

**Pernyataan X2.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu Ragu	13	17.8	17.8	17.8
Setuju	43	58.9	58.9	76.7
Sangat Setuju	17	23.3	23.3	100.0
Total	73	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan Tabel 4.20 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (23,3%), setuju sebanyak 43 orang (58,9%), dan sebanyak 13 orang (17,8%) responden yangragu ragu. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 43 orang (58,9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya diberi keleluasan dalam mengambil keputusan.

**Tabel 4.21**  
**Saya selalu menerima umpan balik dari karyawan lain**  
**yang berkaitan dengan pekerjaan saya**

**Pernyataan X2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu Ragu	12	16.4	16.4	16.4
	Setuju	54	74.0	74.0	90.4
	Sangat Setuju	7	9.6	9.6	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan Tabel 4.21 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (9,6%), setuju sebanyak 54 orang (74,0), dan sebanyak 12 orang (16,4%) responden yang ragu ragu. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 54 orang (74,0). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya selalu menerima umpan balik dari karyawan lain yang berkaitan dengan pekerjaan saya.

**Tabel 4.22**  
**Hasil pekerjaan saya selalu disampaikan kepada saya**

**Pernyataan X2.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu Ragu	17	23.3	23.3	23.3
	Setuju	37	50.7	50.7	74.0
	Sangat Setuju	19	26.0	26.0	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan Tabel 4.22 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (26,0%), setuju sebanyak 37 orang (50,7%), dan

sebanyak 17 orang (23,3%) responden yang ragu ragu. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 37 orang (50,7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Hasil pekerjaan saya selalu disampaikan kepada saya.

### 3) Variabel Y (Kinerja Karyawan)

**Tabel 4.23**  
**Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan**

**Pernyataan Y.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu Ragu	16	21.9	21.9	21.9
Setuju	49	67.1	67.1	89.0
Sangat Setuju	8	11.0	11.0	100.0
Total	73	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan Tabel 4.23 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (11,0%), setuju sebanyak 49 orang (67,1%), dan sebanyak 16 orang (21,9%) responden yang ragu. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 49 orang (67,1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan.

**Tabel 4.24**  
**Saya mampu memilih tindakan yang tepat dalam menunjang**  
**proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawab**

**Pernyataan Y.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu Ragu	12	16.4	16.4	16.4
	Setuju	54	74.0	74.0	90.4
	Sangat Setuju	7	9.6	9.6	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan Tabel 4.24 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (9,6%), setuju sebanyak 54 orang (74,0%), dan sebanyak 12 orang (16,4%) responden yang ragu ragu. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 54 orang (74,0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya mampu memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

**Tabel 4.25**  
**Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan saya**

**Pernyataan Y.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu Ragu	12	16.4	16.4	16.4
	Setuju	54	74.0	74.0	90.4
	Sangat Setuju	7	9.6	9.6	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan Tabel 4.25 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (9,6%), setuju sebanyak 54 orang (74,0%), dan



sebanyak 12 orang (16,4%) responden yang ragu ragu. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 54 orang (74,0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan saya.

**Tabel 4.26**  
**Hasil kerja saya dapat dilihat dari sejumlah pekerjaan yang diselesaikan**

**Pernyataan Y.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu Ragu	17	23.3	23.3	23.3
	Setuju	37	50.7	50.7	74.0
	Sangat Setuju	19	26.0	26.0	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan Tabel 4.26 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (26,0%), setuju sebanyak 37 orang (50,7%), dan sebanyak 17 orang (23,3%) responden yang ragu ragu. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 37 orang (50,7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Hasil kerja saya dapat dilihat dari sejumlah pekerjaan yang diselesaikan.

**Tabel 4.27**  
**Saya mampu bekerja sama dengan baik terhadap rekan kerja yang lain**

**Pernyataan Y.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu Ragu	14	19.2	19.2	19.2
	Setuju	42	57.5	57.5	76.7
	Sangat Setuju	17	23.3	23.3	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan Tabel 4.27 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (23,3%), setuju sebanyak 42 orang (57,5%), dan sebanyak 14 orang (19,2%) responden yang ragu ragu. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 42 orang (57,5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya mampu bekerja sama dengan baik terhadap rekan kerja yang lain.

**Tabel 4.28**  
**Saya selalu terlibat aktif dalam menyelesaikan pekerjaan didalam suatu tim**

**Pernyataan Y.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu Ragu	16	21.9	21.9	21.9
	Setuju	49	67.1	67.1	89.0
	Sangat Setuju	8	11.0	11.0	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan Tabel 4.28 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (11,0%), setuju sebanyak 49 orang (67,1%), dan

sebanyak 16 orang (21,9%) responden yang ragu ragu. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 49 orang (67,1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya selalu terlibat aktif dalam menyelesaikan pekerjaan didalam suatu tim.

**Tabel 4.29**  
**Saya adalah orang yang bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada atasan**

**Pernyataan Y.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu Ragu	9	12.3	12.3	12.3
	Setuju	49	67.1	67.1	79.5
	Sangat Setuju	15	20.5	20.5	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan Tabel 4.29 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (20,5%), setuju sebanyak 49 orang (67,1%), dan sebanyak 9 orang (12,3%) responden yang ragu ragu. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 49 orang (67,1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya adalah orang yang bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada atasan.

**Tabel 4.30**  
**Saya dapat mengerjakan tugas-tugas dengan tanggung jawab**  
**dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan**

**Pernyataan Y.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu Ragu	12	16.4	16.4	16.4
	Setuju	54	74.0	74.0	90.4
	Sangat Setuju	7	9.6	9.6	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan Tabel 4.30 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (9,6%), setuju sebanyak 54 orang (74,0%), dan sebanyak 12 orang (16,4%) responden yang ragu ragu. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 54 orang (74,0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya dapat mengerjakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

**Tabel 4.31**  
**Para karyawan selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah**  
**ditentukan oleh perusahaan.**

**Pernyataan Y.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu Ragu	17	23.3	23.3	23.3
	Setuju	37	50.7	50.7	74.0
	Sangat Setuju	19	26.0	26.0	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan Tabel 4.31 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (26,0%), setuju sebanyak 37 orang (50,7%), dan

sebanyak 17 orang (23,3%) responden yang ragu ragu. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 37 orang (50,7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Para karyawan selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditentukan oleh perusahaan.

**Tabel 4.32**  
**Saya bersedia bekerja sesuai dengan jadwal yang diberikan oleh perusahaan**

**Pernyataan Y.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu Ragu	14	19.2	19.2	19.2
	Setuju	42	57.5	57.5	76.7
	Sangat Setuju	17	23.3	23.3	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan Tabel 4.32 diatas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (23,3%), setuju sebanyak 42 orang (57,5%), dan sebanyak 14 orang (19,2%) responden yang ragu ragu. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang (46,6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju Saya bersedia bekerja sesuai dengan jadwal yang diberikan oleh perusahaan.

## 5. Pengujian Kualitas Data

### a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan setiap butir-butir dalam daftar pertanyaan (Angket) yang telah disajikan pada responden, maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi, 2013).

**Tabel 4.33**  
**Uji Validitas ( $X_1$ ) Karakteristik Individu**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	28.4247	15.664	.663	.939
Pernyataan X1.2	28.2740	15.479	.620	.942
Pernyataan X1.3	28.3425	13.867	.915	.922
Pernyataan X1.4	28.3014	13.686	.909	.922
Pernyataan X1.5	28.1781	14.482	.641	.943
Pernyataan X1.6	28.3288	14.140	.744	.935
Pernyataan X1.7	28.3425	13.867	.915	.922
Pernyataan X1.8	28.3014	13.686	.909	.922

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.33 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel karakteristik individu dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.34**  
**Uji Validitas (X<sub>2</sub>) Karakteristik Pekerjaan**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	28.0822	12.521	.383	.913
Pernyataan X2.2	27.9726	10.777	.689	.887
Pernyataan X2.3	28.1233	10.498	.793	.875
Pernyataan X2.4	28.2192	11.562	.811	.878
Pernyataan X2.5	28.2192	11.562	.811	.878
Pernyataan X2.6	28.0959	11.921	.517	.901
Pernyataan X2.7	28.2192	11.562	.811	.878
Pernyataan X2.8	28.1233	10.498	.793	.875

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Dari tabel 4.34 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel karakteristik individu dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.35**  
**Uji Validitas (Y) Kinerja Karyawan**

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	35.9041	18.616	.496	.927
Pernyataan Y.2	35.8630	17.425	.865	.909
Pernyataan Y.3	35.8630	17.425	.865	.909
Pernyataan Y.4	35.7671	17.292	.607	.923
Pernyataan Y.5	35.7534	16.577	.816	.910
Pernyataan Y.6	35.9041	18.616	.496	.927

Pernyataan Y.7	35.7123	17.236	.801	.911
Pernyataan Y.8	35.8630	17.425	.865	.909
Pernyataan Y.9	35.7671	17.292	.607	.923
Pernyataan Y.10	35.7534	16.577	.816	.910

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.35 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel karakteristik individu dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

#### b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas merupakan derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Butir angket dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Di dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *cronbach alpha*. Angket dikatakan reliabel jika *cronbach alpha* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada table *Reliabilty Statistics* yang disajikan dalam table dibawah ini:



**Tabel 4.36**  
**Uji Reliabilitas ( $X_1$ ) Karakteristik Individu**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.939	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.36 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai *cronbach's Alpha* sebesar  $0,939 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pertanyaan pada variabel karakteristik individu adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.37**  
**Uji Reliabilitas ( $X_2$ ) Karakteristik Pekerjaan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.899	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.37 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai *cronbach's Alpha* sebesar  $0,899 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pertanyaan pada variabel karakteristik individu adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 2.38**  
**Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Karyawan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.924	10

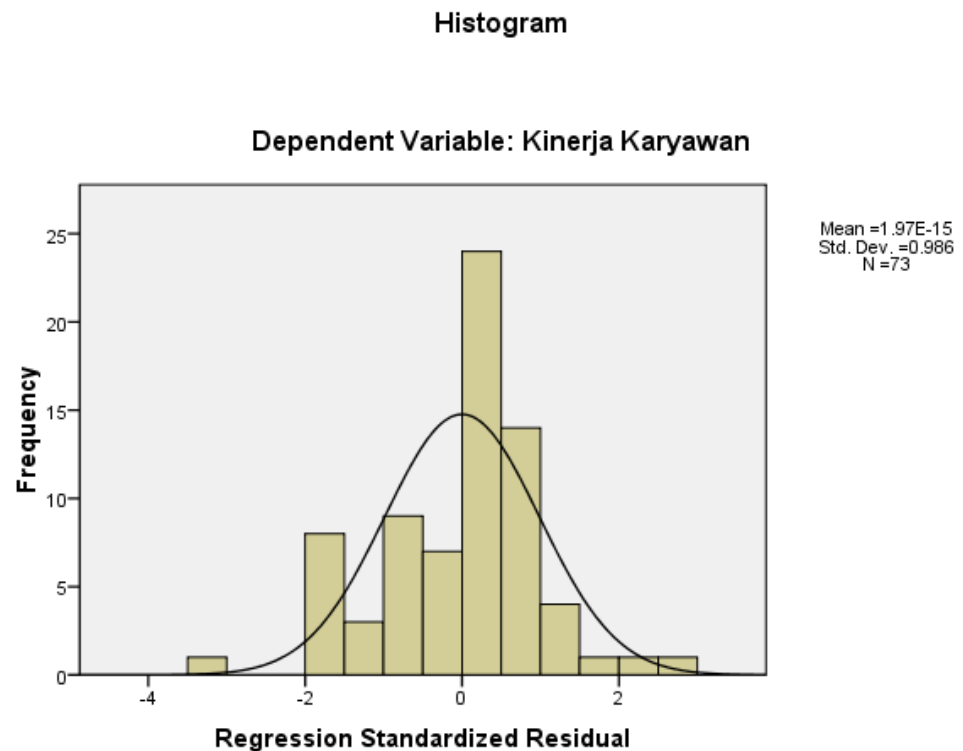
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.38 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai *cronbach's Alpha* sebesar  $0,924 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pertanyaan pada variabel karakteristik individu adalah reliabel atau dikatakan handal.

## 6. Pengujian Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik di distribusi data normal atau mendekati normal



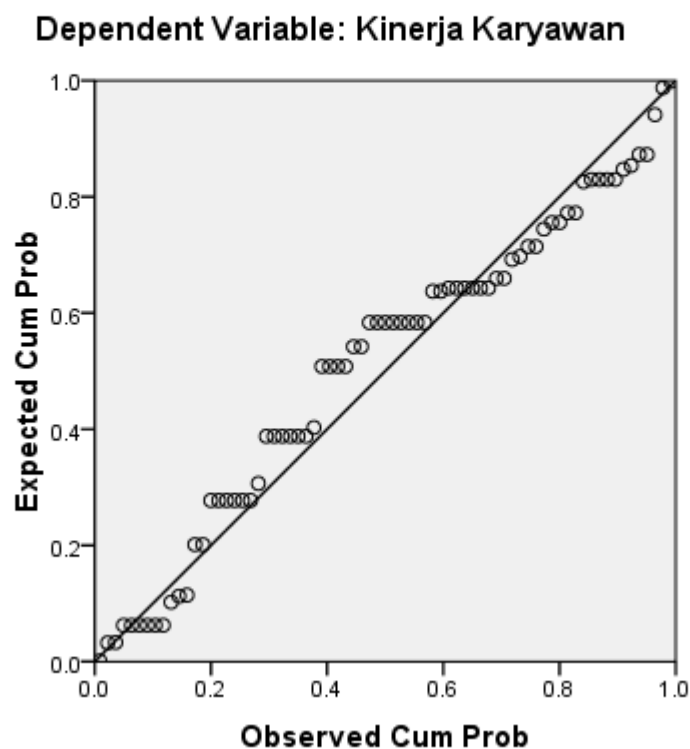
*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

**Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis yang membentuk lonceng dan memiliki kecembungan di tengah

### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16

**Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, kemudian untuk mengetahui hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada disekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan kinerja karyawan berdistribusi secara normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*Independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis drngan menggunakan SPSS. Apabila nilai tolerance value  $> 0,10$  atau VIF  $< 10$  maka disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Multikolinearitas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.39**  
**Uji Multikolinearitas**  
Coefficient<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.853	2.117	2.765	.007		
Karakteristik Individu	.405	.133	3.049	.003	.191	5.235
Karakteristik Pekerjaan	.648	.150	4.334	.000	.191	5.235

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

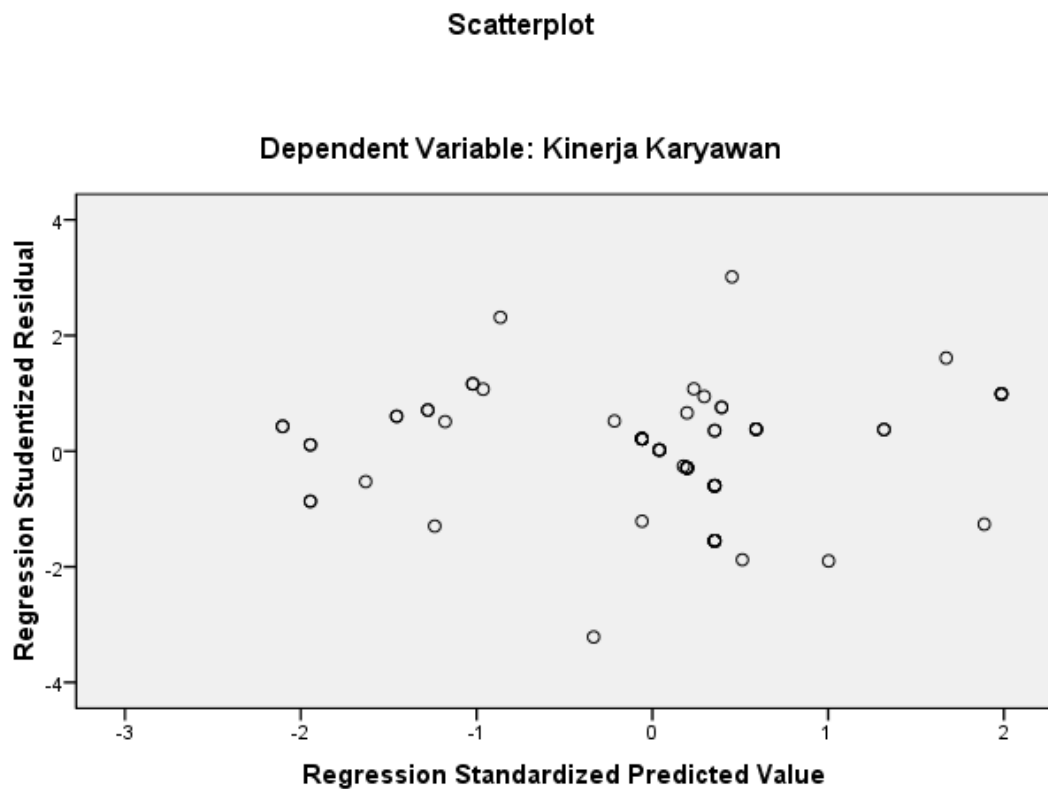
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.39 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIP) lebih kecil dari 10 antara lain adalah karakteristik individu  $5,235 < 10$ , Karakteristik Pekerjaan  $5,235 < 10$ , dan nilai *Tolerance* karakteristik

individu  $0,191 > 0,10$ , karakteristik pekerjaan  $0,191 > 0,10$  sehingga terbebas dari multikolinearitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

**Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data

ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedasitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan di uji dalam penelitian ini bersifat homoskedasitas.

## 7. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua variabel atau lebih variabel bebas.

Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

**Tabel 4.40**  
**Regresi Linear Berganda**  
Coefficient<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.853	2.117	2.765	.007		
	Karakteristik Individu	.405	.133	3.049	.003	.191	5.235
	Karakteristik Pekerjaan	.648	.150	4.334	.000	.191	5.235

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.40 tersebut di peroleh regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,853 + 0,405 X_1 + 0,648 X_2 + e.$$

Intrepestasi dari persamaan regresi linear berganda adalah:

a. Konstanta ( $\alpha$ ) = 5,853

Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 5,853, artinya jika variabel karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan bernilai nol. Maka variabel kinerja karyawan akan bernilai 5,853. Hal ini dapat di simpulkan bahwa kinerja karyawan menunjukkan hasil yang positif.

b. ( $b_1$ ) = 0,405

Koefisien untuk variabel karakteristik individu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,405 dan berpengaruh positif. Dimana jika variabel karakteristik individu mengalami penambahan, maka dapat di simpulkan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan akan meningkat sebesar 0,405 atau 40,5%.

c. ( $b_2$ ) = 0,648

Koefisien untuk variabel karakteristik pekerjaan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,648 dan berpengaruh positif. Dimana jika variabel karakteristik pekerjaan mengalami penambahan, maka dapat di simpulkan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan akan meningkat sebesar 0,648 atau 64,8%.

## **8. Uji Kesesuaian ( *Test Goodness Of Fit* )**

### **a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)**

Uji parsial (Uji t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

**Tabel 4.41**  
**Uji Parsial**  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.853	2.117	2.765	.007		
	Karakteristik Individu	.405	.133	3.049	.003	.191	5.235
	Karakteristik Pekerjaan	.648	.150	4.334	.000	.191	5.235

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pengambilan keputusan uji t parsial berdasarkan pada nilai t hitung > t tabel dan berdasarkan nilai Sig < 0,05. Maka artinya adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat artinya hipotesis diterima. Dalam penelitian ini t tabel di peroleh berdasarkan rumus  $df = n - k$ , dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas dan terikat. Diketahui  $df = 73 - 3$  adalah 70. Dimana pada t tabel urutan 70 dengan Sig 0,05 sebesar 1,293. Berdasarkan tabel 4.41 di atas dapat dilihat bahwa:

H<sub>1</sub> : Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H<sub>0</sub> ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig.t < \alpha$

Ha ditolak dan H<sub>0</sub> ditolak, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig.t > \alpha$

T<sub>hitung</sub> sebesar 3,049 Sedangkan t<sub>tabel</sub> sebesar 1,293 dan signifikan sebesar 0,003, sehingga  $t_{hitung} 3,049 > t_{tabel} 1,293$  dan signifikan  $0,003 < 0,05$ , maka H<sub>1</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak, yang menyatakan karakteristik individu secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



$H_2$  : Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

$H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig.t < \alpha$

$H_a$  ditolak dan  $H_0$  ditolak, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig.t > \alpha$

$T_{hitung}$  sebesar 4,334 Sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,293 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga  $t_{hitung}$  4,334 >  $t_{tabel}$  1,293 dan signifikan 0,000 < 0,05, maka  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang menyatakan karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara serempak. Maka hasil pengolahan data uji F (Simultan) dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.42**  
**Uji Simultan**  
**ANOVA<sup>p</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1222.690	2	611.345	135.756	.000 <sup>a</sup>
	Residual	315.228	70	4.503		
	Total	1537.918	72			

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

Pengambilan keputusan pada uji F berdasarkan pada  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Dimana rumusnya  $df = n - k - 1$ , diketahui  $df$  (degree of freedom), ( $n$ ) adalah jumlah sampel dan ( $k$ ) adalah jumlah variabel bebas. Maka  $df = 73 - 2 - 1$  sebesar 70. Pada  $F_{tabel}$  untuk probabilitas 0,05 dengan  $df$  untuk penyebut, pembilang yang sudah diketahui maka didapat  $F_{tabel}$  3,13. Berdasarkan tabel 4.42 di atas, hasil pengolahan data uji F menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  diperoleh sebesar 135,756 > dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,13 dengan (Sig) 0,000 < dari Sig 0,05. Membuktikan bahwa  $H_0$  di tolak dan  $H_3$  diterima. Artinya secara simultan karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari.

### c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.43**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 <sup>a</sup>	.795	.789	2.12209

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan 4.43 di atas dapat dilihat bahwa hasil analisis model summary pada kolom R sebesar 0,892, membuktikan bahwa terjadi hubungan yang sangat erat antara karakteristik individu, karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya pada kolom *R Square* diperoleh sebesar 0,795 atau 79,5% dan nilai Adjusted R Square diperoleh sebesar 0,789 sedangkan sisanya 21,1%. Hal ini membuktikan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel terikat Y sebesar 0,789 atau 78,9% dan Sedangkan sisanya  $100\% - 78,9\% = 21,1\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel siluar model, seperti gaya kepemimpinan, upah, motivasi dan lain-lain.

## **B. Pembahasan**

pembahasan dalam penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran bagaimana pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari. Setelah dilakukan prasurey dan menganalisa permasalahan yang ditemukan pada instansi, maka penelitian melakukan pengolahan data melalui program SPSS Versi 16,0. Dari hasil pengujian, maka di perolah pembahasan sebagai berikut :

### **1. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian pada analisis regresi berganda adalah sebesar 0,405 dan berdasarkan uji t memperoleh hasil  $t_{hitung}$  sebesar  $3,049 >$  dari  $t_{tabel}$  1,293 dengan signifikan sebesar  $0,003 <$  dari sig 0,05. Dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari, dimana  $H_1$  diterima  $H_0$  ditolak.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Ratna Handayati (2016) dan Normansyah (2011), menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menyatakan bahwa setiap orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku secara berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, orang yang memiliki kepribadian yang berbeda dan berinteraksi dengan cara yang berbeda dengan atasan, rekan kerja dan bawahan. Perbedaan-perbedaan ini tentunya akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya akan berdampak terhadap kinerja karyawan, jadi pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan terjadi karena karyawan bekerja sesuai dengan kemampuan, kepribadian, persepsi dan juga sikap. Hal ini merupakan latar belakang yang dibawa individu dalam memasuki sebuah lingkungan kerja dan mempengaruhi masing masing individu dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga tingkat kinerja yang di hasilkan akan berbeda beda.

Menurut (Tuhelelu, 2010) Karakteristik individu (karyawan) menggambarkan ciri khas yang melekat pada diri seseorang dalam hidup maupun kehidupan terutama dalam bertindak dan berperilaku. Menurut Stoner dan Freemand dalam sumarsono (2008:170) mendefenisikan bahwa karakteristik individu merupakan minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja. Maka dapat dikatakan bahwa karakteristik individu adalah ciri khas atau sifat khusus, sifat-sifat kejiwaan, akhlak yang di miliki oleh seseorang

(individu), maka perbedaan karakteristik individu dari setiap karyawan harus diperhatikan semaksimal mungkin. Dari perbedaan-perbedaan mengenai karakteristik individu menerangkan bahwa mengapa kinerja karyawan yang satu berbeda dengan yang lain.

## **2. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian pada analisis regresi berganda adalah sebesar 0,648 dan berdasarkan uji t di peroleh  $t_{hitung}$  sebesar  $4,334 > t_{tabel}$  1,293 dengan tingkat signifikan  $0,000 <$  dari 0,05. Dapat di simpulkan bahwa karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari. Dimana  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Hasil menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Normansyah (2011) dan Dinda Fatma (2017), menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa bahwa ada pengaruh antara variabel karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa sukses atau tidaknya suatu organisasi itu sangat bergantung oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia yang berkualitas merupakan sumber daya manusia yang mampu berprestasi secara semaksimal mungkin. Untuk kesesuaian karyawan dengan pekerjaannya merupakan salah satu yang menentukan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya, maka untuk

mengetahui kesesuaian pekerjaan dapat dilihat dari tanggung jawab yang dimiliki, variasi tugas, dan kepuasan yang telah diperoleh dari pekerjaan tersebut, hal ini merupakan karakteristik yang ada pada pekerjaan. Karakteristik pekerjaan merupakan atribut dari tugas karyawan dan meliputi besarnya tanggung jawab, variasi tugas, dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri dapat memberikan kepuasan (Stoner dan Freemond dalam Sumarsono, 2008:170). Didalam karakteristik pekerjaan dapat menentukan kesesuaian orang dalam suatu bidang pekerjaan tertentu dan dapat mempengaruhi seseorang untuk lebih berhasil didalam bidang yang telah ditekuni. Pemahaman karyawan terhadap karakteristik pekerjaan akan menjadikan karyawan semakin berorientasi didalam bidang pekerjaan dan akan menekuni pekerjaan yang sesuai dengan konsentrasi yang dimiliki dan disertai dengan tanggung jawab. Jadi karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan karyawan akan berdampak terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh  $f_{hitung}$  Sebesar 135,756 > dari 3,13 dengan Signifikan 0,000 < dari taraf signifikansi 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Karakteristik individu dan karateristik pekerjaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari.

Dengan demikian, hasil penelitian yang positif dan signifikan menunjukkan karakteristik individu yang diterapkan sudah cukup baik sehingga

kinerja karyawan dapat meningkat. Apabila karakteristik individu yang diterapkan sudah baik, maka berkaitan juga pada karakteristik pekerjaan, dimana seseorang yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dan prestasi kerja tercapai akan mempengaruhi pada kinerja karyawan. Sehingga secara keseluruhan ini dianggap mendukung para karyawan untuk dapat bekerja secara optimal dan tujuan dari PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari dapat terlaksana dengan baik

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dikemukakan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari. Dimana hasil  $t_{hitung}$  sebesar = 3,049 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar = 1,293 dengan signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.
2. Karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari. Dimana  $t_{hitung}$  sebesar = 4,334 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar = 1,293 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.
3. Karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari. Dimana hasil  $f_{hitung}$  sebesar 135,756 lebih besar dari  $f_{tabel}$  sebesar 3,13.



## B. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang diambil. Penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Pengawasan sebaliknya lebih ditingkatkan lagi agar karyawan bekerja lebih teliti dan lebih bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan melakukan pelatihan kepada para mandor lapangan maupun para asisten kebun agar dapat melaksanakan pengawasan secara rutin dan menyeluruh sehingga tidak hanya di area tertentu saja yang mendapat pengawasan rutin. Dengan pengawasan yang menyeluruh, maka pekerjaan karyawan akan dapat terpantau secara menyeluruh terlebih dahulu lokasi kebun yang relative sangat luas.
2. Pihak manajemen pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tobasari sebaliknya memperhatikan faktor-faktor lain yang berada diluar penelitian ini khususnya mengenai lingkungan kerja dan kesejahteraan karyawan agar karyawan dapat lebih optimal dalam bekerja dengan memperbaiki sarana dan prasarana di tempat kerja seperti peralatan dan perlengkapan kerja dan menyediakan tempat berkumpul karyawan serta memberikan bonus maupun penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik.
3. Bagi peneliti lanjutan diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenisnya dengan menambahkan variabel lain yang relevan serta jumlah sampel yang lebih banyak agar hasil penelitian lebih akurat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian*, PT. Rineka Cipta: Jakarta.
- Ash Shiddiq, Hasby, 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Depo Japfa*. PT. Salam Pasific Indonesia Lines (Spil): Surabaya.
- Agus Setiono, Beny, 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindu III*: Surabaya.
- Budiastuti, Dyah, 2012. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus: PT. Megatama Plasindo)*. Skripsi: Program Strata-1 Ekonomi Departemen Manajemen Universitas Bina Nusantara: Jakarta.
- Fatmah, Dinda, 2017. *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Percetakan Fajar Mojekerto*. Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis. Volume 8, Nomor 2.
- Handayani, Ratna, *Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Jatim Cabang Lamongan*. Jurnal. Volume 1, Nomor 2.
- Hasibuan, Melayu SP, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Bumi Aksara: Jakarta.
- INDRAWAN, M. (2017). *The Contribution of Low-Cost Carrier Airlines in ASEAN Integration (2001-2014)* (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada).
- Ivancevich, J. Matteson dan Michael. T. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Erlangga: Jakarta.
- Jatmiko, Andrie, 2011. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Koperasi Nusantara Kantor Unit Soreang*. Skripsi: Program Strata-1 Ekonomi Departemen Manajemen Unoversitas Pasundan: Bandung.
- Mangkunegara, 2012. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- , 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. PT. Remaja Rosakarya: Bandung.
- , 2019. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.

- Mathis, Robbert L, dan John H. Jackson. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat: Jakarta.
- Mustangimah, M., Putera, P. B., Zulhamdani, M., Handoyo, S., & Rahayu, S. (2021). Evaluation of the Indonesia national strategic policy of science and technology development. *Journal of Science and Technology Policy Management*.
- Mondy, R Wayne, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1, Edisi Kesepuluh, Erlangga: Jakarta.
- Normansyah. 2011. *Analisis Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Asahan Kisaran*. Thesis: Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.
- Panggabean, Mutiara Sibarani, 2008. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Ghalia Indonesia: Bogor.
- Pramono, C., & Agustina, N. W. (2021, December). Edukasi Booklet Terhadap Kepatuhan Pengaturan Cairan Pada Pasien Gagal Ginjal Kronik Yang Menjalani Hemodialisa. In *Prosiding Seminar Nasional Unimus (Vol. 4)*.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Raja Grafindo: Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timoty A, 2009. *Perilaku Organisasi*, Buku 1, Edisi 12, Salemba Empat: Jakarta
- Timoty A. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat:

- \_\_\_\_\_ Timoty A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Organizational Behaviour. Edisi 16. Salemba Empat: Jakarta.
- \_\_\_\_\_ Coulter, Mary. 2010. *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. Penerbit Erlangga: Jakarta.
- Rusiadi et al. 2013. *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan*. Medan: USU Press.
- Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju: Bandung.
- Sekaren, Uma. 2009. *Research Methods For Busines: A Skill Buliding Aproach* New York: John Wiky and Son. Inc: Yogyakarta.
- Simamora, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Soares, Aderita Babo. 2010. *Pengaruh Penempatan Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Grand Sinar Indah Hotel Kuta Bali*. Thesis: Program Studi Magister Manajemen Universitas Udayana Denpasar.
- Sofyandi, Herman, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Stonner, James A. F. 2012. *Manajemen*. Prentice-Hall.
- Sumarsono, Sonny, 2008. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D*, Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D*, Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D*, Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D*, Alfabeta: Bandung.
- Tuhelelu, Ahmad, 2010. *Dampak Karakteristik Individu, Pekerjaan dan Situasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir dan Kinerja Eduktif Pada PT. UD Ambon*, Jurnal Ilmu Ekonomi Advabtag, Volume 1. Nomor 1, Hal 17-35.
- Wanto, A., Rizki, S. D., Andini, S., Surmayanti, S., Ginantra, N. L. W. S. R., & Aspan, H. (2021, June). Combination of Sobel+ Prewitt Edge Detection Method with Roberts+ Canny on Passion Flower Image Identification. In Journal of Physics: Conference Series (Vol. 1933, No. 1, p. 012037). IOP Publishing.

Wibowo, 2006, *Kajian Tentang Perilaku Pengguna Sistem Informasi dengan Pendekatan Technology Acceptance Model (TAM)*, Universitas Budi Luhur, Jakarta.

Wibowo. (2012). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Rajawali Press: Jakarta.