



**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK
PEKERJAAN DAN KARAKTERISTIK SITUASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
D'RAJA COFFEE ISMUD PARK**

SKRIPSI

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

Oleh:

**WARNI SARI SIREGAR
NPM 1515310044**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2019**



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

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : WARNI SARI SIREGAR
NPM : 1515310044
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU,
KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN
KARAKTERISTIK SITUASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
D'RAJA COFFEE ISMUD PARK

MEDAN, JULI 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)



(Dr. SURYA NITA, S.H., M.Hum)

PEMBIMBING I

(Dr. M. TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si)



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

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN
SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

PERSETUJUAN UJIAN

N A M A : WARNI SARI SIREGAR
NPM : 1515310044
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU,
KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN
KARAKTERISTIK SITUASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
D'RAJA COFFEE ISMUD PARK

MEDAN, JULI 2019

KETUA



(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

ANGGOTA II

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si)

ANGGOTA I

(Dr. M. TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

ANGGOTA III

(RIZAL AHMAD, SE., M.Si)

ANGGOTA IV

(Dr. KIKI FARIDA FARINE, SE., M.Si)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Warni Sari Siregar
NPM : 1515310044
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada D'Raja Coffee Ismud Park

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya 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, Juli 2019



Warni Sari Siregar

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Warni Sari Siregar
Tempat/Tanggal Lahir : Padangsidempuan, 01 Januari 1995
NPM : 1515310044
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : JL. Tahi Bonar Simatupang

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

Sehubung dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Juli 2019
Yang membuat pernyataan



Warni Sari Siregar

TANDA BEBAS PUSTAKA
 No. SOB/PERP/BP/2019
 Dinyatakan tidak ada sangkut
 paut dengan UPT. Perpustakaan
 02 AUG 2019
 Perpustakaan

FM-BPAA-2012-041

Hal : Permohonan Meja Hijau



Dery Arsanadi HRP, AMd

Medan, 02 Agustus 2019
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Telah Diperiksa oleh LPMU
 dengan Plagiarisme 49.9%
 Medan 02 AGUSTUS 2019
Husni M. Ritonga, BA., M.Sc.
 Cahya Prambono, ST, MT

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : WARNI SARI SIREGAR
 Tempat/Tgl. Lahir : Padangsidempuan / 01 Januari 1995
 Nama Orang Tua : RAJA AMANG SIREGAR
 N. P. M : 1515310044
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 081368072967
 Alamat : Jl. TB. Simatupang

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Situasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada D'Raja Coffee Ismud Park, Selanjutnya saya menyatakan :

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

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	0
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

2/AGUSTUS 2019
(Signature)

Ukuran Toga : **S**

Diketahui/Ditetapkan oleh :

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



Hormat saya
(Signature)
 WARNI SARI SIREGAR
 1515310044

Catatan :

- 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.

Telah di terima
 berkas persyaratan
 dapat di proses
 Medan, 02 AUG 2019
 Ka. BPAA
m. Aliey

TEGUK WALLYONO, ST, MT



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : WARNI SARI SIREGAR
 Tempat/Tgl. Lahir : Padang Sidempuan / 01 Januari 1995
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310044
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 117 SKS, IPK 3.24
 Dengan ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

Judul SKRIPSI	Persetujuan
PENGARUH MASA KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA D'RAJA COFFEE ISMUD PARK	<input type="checkbox"/>
PENGARUH KEMAMPUAN DAN TANGGUNG JAWAB TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA D'RAJA COFFEE ISMUD PARK	<input type="checkbox"/>
PERNGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KARAKTERISTIK SITUASI KERJA TARHADAP KINERJA KARYAWAN PADA D'RAJA COFFEE ISMUD PARK	<input checked="" type="checkbox"/>

Judul yang disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda



(Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 04 Desember 2018

Pemohon,

 (Warni Sari Siregar)

Nomor :
 Tanggal :
 Disahkan oleh :
 Dekan

 (Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Tanggal : 04 Desember 2018
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Dr. M. Toxib Daulay SE, MM)

Tanggal : 05/12/18
 Disetujui oleh :
 Ka. Prodi Manajemen

 (NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :

 (Emi Wathuni SE, MM)

No. Dokumen: FM-LPPM-08-01	Revisi: 02	Tgl. Eff: 20 Des 2015
----------------------------	------------	-----------------------

Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

Analyzed document: 03/07/2019 03:21:59

"WARNI SARI SIREGAR_1515310044_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License4



Relation chart:



Distribution graph:



Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Windows taskbar showing search, task view, Edge, File Explorer, and Settings icons. System tray includes volume, network, and battery icons. Date and time: 15:21 03/07/2019.



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 : Muhamad Toiyib Paulay, S.E., MM
 Dosen Pembimbing II : Emi Wakhayuni, S.E., M.Si
 Nama Mahasiswa : WARNI SARI SIREGAR
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310044
 Tingkat Pendidikan : strata satu (S1)
 Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KARAKTERISTIK SITUASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA D'RAJA COFFEE ISMUD PARK

ANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
2/03/2019	BAB I BAB II BAB III Daftar Customer		topal topalul
03/2019	Ace pencapaian Rumor		Ace Rumor

Medan, 04 Maret 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



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

sitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 is : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : Muhamad Toyib Daulay, S.E., M.M
 Pembimbing II : Emi Wakhyuni, S.E., M.Si
 Mahasiswa : WARNI SARI SIREGAR
 n/Program Studi : Manajemen
 Pokok Mahasiswa : 1515310044
 g Pendidikan : Strata Satu (S1)
 tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK PEKERJAAN, DAN KARAKTERISTIK SITUASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA D' RATA COFFEE ISMUD PARK

NGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
1 / 2019	Bab I Perbaiki Latar Belakang Masalah	[Signature]	Perbaiki
	Bab II Teori terendah tahun 2010 kerangka konseptual	[Signature]	Perbaiki
	Bab III Secedulu proses penelitian	[Signature]	Perbaiki
4 / 2019	Ace sempri	[Signature]	

[Signature]
Emi W

Medan, 02 April 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

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

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : DR. M. TOYIB DAULAY, S.E., M.M.
 Pembimbing II : Emi Wakhyuni, S.E., M.Si
 Mahasiswa : WARNI SARI SIREGAR
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310044
 Tingkat Pendidikan : Strata satu (S1)
 Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK PEKERJAAN, DAN KARAKTERISTIK SITUASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA D'RAJA COFFEE USMUD PARK

ANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
06/09/19	BAB I BAB II BAB III BAB IV	[Signature]	sepat topotekus
06/20/19	intipulan skenario naskah purnela	[Signature]	sepat skenario
06/20/19	Ace pencapaian Rumpus	[Signature]	Ace manga Rumpus

Medan, 19 Juni 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,

[Signature]
 DR. M. TOYIB DAULAY S.E., M.M.



[Signature]
 Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



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

sitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 as : **SOSIAL SAINS**
 Pembimbing I : DR. M. TOYIB DAULAY S.E., MM
 Pembimbing II : EMI WAKHYUNI S.E., M.Si
 Mahasiswa : **WARNI SARI SIREGAR**
 n/Program Studi : **Manajemen**
 Pokok Mahasiswa : **1515310044**
 g Pendidikan : Strata Satu (S₁)
 tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK PEKERJAAN
 DAN KARAKTERISTIK SITUASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
 PADA D'RAJA COFFEE ISMUD PARK

NGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
	Bab I		
	Bab II		
	Bab III		
	Bab IV		
	Kesimpulan		
	Saran		
	daftar pustaka		
	6/2009 Ace 6/09 MH		

Warni W

Medan, 19 Juni 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.

Ace pas I
Warny Maja taja.
19/06/2019



Ace Siday MH
29/6/2019
Bmi W

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK
PEKERJAAN DAN KARAKTERISTIK SITUASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
D'RAJA COFFEE ISMUD PARK**

SKRIPSI

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

Ace Siday MH
29/6/2019
Bmi W

Oleh:

WARNI SARI SIREGAR
NPM 1515310044

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**

Ace pas I
Warny Maja taja.
19/06/2019

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja terhadap kinerja karyawan D'Raja Coffee Ismud Park. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan D'Raja Coffee Ismud Park yang berjumlah 40 orang karyawan. Sampel penelitian yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Penelitian ini dilakukan dari bulan Januari 2019 sampai Juli 2019. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan SPSS. Teknik analisis data yang digunakan adalah model regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan D'Raja Coffee Ismud Park. Uji t menunjukkan karakteristik individu memiliki t_{hitung} sebesar 2,786 dan signifikan sebesar 0,008, karakteristik pekerjaan memiliki t_{hitung} sebesar 3,142 dan signifikan sebesar 0,003, dan karakteristik situasi kerja memiliki t_{hitung} sebesar 2,276 dan signifikan sebesar 0,029. uji F menunjukkan nilai Fhitung yang diperoleh sebesar 145,949 dan signifikan sebesar 0,000. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel karakteristik pekerjaan dengan nilai 0,320, kemudian karakteristik individu dengan nilai 0,313, dan yang terakhir adalah karakteristik situasi kerja dengan nilai 0,187. Hasil uji determinasi menunjukkan 91,8% kinerja karyawan D'Raja Coffee Ismud Park dapat dijelaskan dan diperoleh dari karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja, sedangkan sisanya dari faktor lain. Kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja dengan nilai R sebesar 0,961.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Situasi Kerja

ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of individual characteristics, job characteristics and work situation characteristics on the performance of employees of D'Raja Coffee Ismud Park. The population in this study were all employees of D'Raja Coffee Ismud Park, which amounted to 40 employees. The research sample taken using a saturated sampling technique where the entire population is used as a sample. This research was conducted from January 2019 to July 2019. This study used quantitative data processed with SPSS. The data analysis technique used is multiple linear regression models. The results showed that individual characteristics, job characteristics and work situation characteristics had a positive and significant effect both partially and simultaneously on the performance of employees of D'Raja Coffee Ismud Park. The t-test showed the characteristics of the individual had t-count of 2.786 and a significance of 0.008, the job characteristics had t-count of 3.142 and a significance of 0.003, and the characteristics of the work situation had t-count of 2.276 and a significance of 0.029. F test showed F value was 145,949 and the significant value was 0,000. The most dominant variable affecting employee performance was the job characteristics variable with a value of 0.320, then individual characteristics with a value of 0.313, and the last were the characteristic of a work situation with a value of 0,187. Determination test results showed 91.8% of the performance of D'Raja Coffee Ismud Park employees could be explained and obtained from individual characteristics, job characteristics and work situation characteristics, while the rest from other factors. Employee performance had a very strong relationship to individual characteristics, job characteristics and characteristics of work situations with an R value of 0.961.

Keywords: *Employee Performance, Individual Characteristics, Job Characteristics and Characteristics of Work Situations*

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Model Karakteristik Pekerjaan.....	32
Gambar 2.2	Perubahan Tindakan	34
Gambar 2.3	Kerangka Konseptual	41
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi D'Raja Coffee Ismud Park	54
Gambar 4.2.	Histogram Uji Normalitas	92
Gambar 4.3.	Histogram P-P Plot Uji Normalitas	93
Gambar 4.4.	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	97

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Pembatasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
F. Keaslian Penelitian.....	10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori.....	12
1. Kinerja.....	12
a. Pengertian Kinerja.....	12
b. Penilaian Kinerja.....	13
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	14
d. Unsur-unsur Penilaian Kinerja.....	18
e. Masalah-masalah dalam Penilaian Kinerja	19
f. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja	20
2. Karakteristik Individu.....	22
a. Pengertian Karakteristik Individu	22
b. Dimensi dalam Karakteristik Individu	23
3. Karakteristik Pekerjaan.....	29
a. Pengertian Karakteristik Pekerjaan	29
b. Model Karakteristik Pekerjaan.....	30
4. Karakteristik Situasi Kerja	35
a. Pengertian Karakteristik Situasi Kerja	35
B. Penelitian Terdahulu.....	37
C. Kerangka Konseptual	39
D. Hipotesis.....	41

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	42
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	42
C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	43
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	45
E. Teknik Pengumpulan Data	46
F. Teknik Analisis Data.....	47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	53
1. Gambaran Umum Perusahaan	53
a. Sejarah D'Raja Coffee Ismud Park	53
b. Visi dan Misi D'Raja Coffee Ismud Park	54
c. Struktur Organisasi D'Raja Coffee Ismud Park.....	54
2. Deskripsi Karakteristik Responden	56
a. Karakteristik Jenis Kelamin	57
b. Karakteristik Usia	57
c. Karakteristik Pendidikan.....	58
d. Karakteristik Masa Kerja	59
e. Karakteristik Status Pernikahan	60
3. Deskripsi Variabel Penelitian	60
a. Variabel Karakteristik Individu (X_1).....	62
1) Pernyataan Pertama (X_{11}).....	62
2) Pernyataan Kedua (X_{12}).....	63
3) Pernyataan Ketiga (X_{13})	64
4) Pernyataan Keempat (X_{14}).....	65
5) Pernyataan Kelima (X_{15})	66
6) Pernyataan Keenam (X_{16}).....	67
b. Variabel Karakteristik Pekerjaan (X_2)	68
1) Pernyataan Pertama (X_{21}).....	68
2) Pernyataan Kedua (X_{22}).....	69
3) Pernyataan Ketiga (X_{23})	70
4) Pernyataan Keempat (X_{24}).....	71
5) Pernyataan Kelima (X_{25})	72
6) Pernyataan Keenam (X_{26}).....	73
c. Variabel Karakteristik Situasi Kerja (X_3)	74
1) Pernyataan Pertama (X_{31}).....	74
2) Pernyataan Kedua (X_{32}).....	75
3) Pernyataan Ketiga (X_{33})	76
4) Pernyataan Keempat (X_{34}).....	77
5) Pernyataan Kelima (X_{35})	78
6) Pernyataan Keenam (X_{36}).....	79
d. Variabel Kinerja Karyawan (Y)	80
1) Pernyataan Pertama (Y_1)	80
2) Pernyataan Kedua (Y_2).....	81
3) Pernyataan Ketiga (Y_3).....	82
4) Pernyataan Keempat (Y_4).....	83

5) Pernyataan Kelima (Y_5).....	84
6) Pernyataan Keenam (Y_6).....	85
4. Uji Kualitas Data	85
a. Uji Validitas	86
b. Uji Reliabilitas	89
5. Uji Asumsi Klasik.....	92
a. Uji Normalitas Data	92
1) Pendekatan Grafik	92
2) Pendekatan Statistik	94
b. Uji Multikolinearitas	95
c. Uji Heteroskedastisitas.....	96
6. Uji Regresi Linear Berganda	99
7. Uji Kesesuaian	101
a. Uji F (Uji Simultan)	101
b. Uji t (Uji Parsial).....	103
8. Uji Determinasi (R^2)	106
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	108
1. Hipotesis Satu (H_1)	108
2. Hipotesis Dua (H_2).....	109
3. Hipotesis Tiga (H_3)	110
4. Hipotesis Empat (H_4).....	112

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	114
B. Saran	115

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun skripsi ini berjudul:

“Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada D’Raja Coffee Ismud Park”.

Selama proses penyusunan proposal ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan 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. Surya Nita, S.H., M.Hum, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Dr. M. Toyib Daulay, S.E., M.M selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengoreksi penelitian penulis serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., M.Si selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penulisan skripsi ini sehingga penulis dapat lebih mudah menulis skripsi ini.
6. Para Dosen dan Staff Pengajar Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan atas segala ilmu yang telah diberikan kepada penulis.
7. Kedua orang tua saya, ayah saya Raja Amang Siregar dan ibu saya Netti Herawati Nasution. Kakak saya Fitri Andani Harahap, adik saya Reza Ramadan Siregar, Resal Apriansyah Siregar, dan Beby Ramida Sihombing beserta keluarga besar yang telah memberikan doa dan dukungan dengan

penuh ketulusan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dengan baik.

8. Para sahabat khususnya Endang Puji Astuti S.E, Siti Aisyah Anhar, Miftahul jannah, Dwi Arista S.E, Indah Nur Ismaini S.E, Devi Harianti, Nurjannah S.E, Fatin Hamamah S.E, Eva Nursyafitri S.E, Pandu Prasetyo, serta rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan dorongan yang luar biasa selama proses pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, seperti kata pepatah “tiada gading yang tak retak”. Orang hebat bukan yang berhasil menyusun skripsi dengan sempurna, tetapi orang hebat adalah orang-orang yang dengan lapang dada menerima berbagai kritikan, masukan, dan saran untuk selalu menjadi lebih baik hari-demi hari. Oleh karena itu, berbagai masukan, kritikan, dan saran sangat penulis harapkan untuk perbaikan dari penelitian dan penulisan skripsi ini. Semoga kiranya penulis dapat menghasilkan berbagai penelitian yang lebih baik dari ini suatu hari nanti.

Medan, Oktober 2019
Penulis

Warni Sari Siregar
NPM : 1515310044

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

- *Kepercayaan pada diri sendiri akan menjadi kekuatan yang mampu mengubah takdir*

Persembahan :

- *Allah SWT Tuhan yang Maha Esa yang selalu memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis dalam menjalani kehidupan ini*
- *Ayah dan ibu tercinta*
- *Kakak dan adik-adikku yang terkasih serta keluarga besarku*
- *Teman-temanku angkatan 2015 serta almamaterku*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang bergerak dalam bidang bisnis baik jasa maupun barang. Tujuan perusahaan adalah mencari keuntungan dan bertahan hidup dalam jangka panjang. Untuk memperoleh keuntungan, perusahaan melakukan kegiatan-kegiatan yang menggunakan faktor-faktor produksi seperti sumber daya manusia, sumber daya alam, modal, dan teknologi. Dari beberapa faktor produksi yang ada, sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting karena merupakan faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan.

Di dalam suatu organisasi Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu unsur yang sangat penting dibandingkan unsur produksi yang lain, oleh karena itu peranan manusia di dalam suatu perusahaan sangatlah berarti dan tidak dapat dipisahkan, berhasil tidaknya suatu tujuan organisasi sangatlah ditentukan oleh peran manusia, dikatakan sangat penting dan menentukan di dalam suatu tujuan organisasi karena Sumber Daya Manusia (SDM) yang membawa suatu tujuan untuk mencapai suatu tujuan organisasi itu sendiri.

Kinerja merupakan penampilan hasil karya seseorang dalam bentuk kualitas ataupun kuantitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja karyawan. Tiga hal penting dalam kinerja adalah tujuan, ukuran, dan penilaian.

Penentuan tujuan setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi dari setiap individu. Tetapi ternyata tujuan saja tidak cukup, sebab itu diperlukan ukuran apakah seseorang *personel* telah mencapai kinerja yang di harapkan. Untuk itu penilaian kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan *personel* memegang peranan yang penting. Akhir dari proses kinerja adalah penilaian kinerja itu sendiri yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan.

Menurut Dessler (2011:46), kinerja adalah perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan dan kinerja itu sendiri lebih memfokuskan pada hasil kerjanya. Kinerja yang bagus akan mempengaruhi kepuasan pimpinan dan juga kepuasan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Terdapat banyak cara untuk menciptakan kinerja karyawan, dengan demikian merupakan tugas manajemen untuk menentukan cara mana yang sesuai dan faktor-faktor apa yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja tenaga kerja tersebut.

Kebijakan yang ditetapkan dalam organisasi beserta praktiknya mempengaruhi perilaku kelompok maupun individu di dalam tubuh organisasi. Setiap individu dan kelompok akan memiliki persepsi dan penilaian yang berbeda terhadap suatu bentuk kebijakan dan praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Kekecewaan maupun tekanan yang mungkin timbul akibat persepsi dan penilaian terhadap suatu bentuk kebijakan akan memunculkan bentuk-bentuk perilaku yang akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja organisasi.

Sumber daya manusia sebagai individu-individu di dalam organisasi memiliki keunikannya masing-masing yang tidak dapat disamaratakan sehingga kebijakan yang diterapkan dalam suatu organisasi selayaknya mampu mewedahi bahkan menjembatani beragam keunikan tersebut. Individu dalam organisasi adalah unik karena setiap individu memiliki tingkat kebutuhan yang berbeda, karakteristik yang berbeda, cara pandang atau perspektif yang berbeda terhadap suatu peristiwa atau permasalahan, persepsi yang berbeda, dan kepribadian yang berbeda.

Semua hal tersebut merupakan hal yang sifatnya *intangible*, tidak dengan mudah dapat dilihat, diraba, dan dipahami dengan mudah karena bukan sesuatu fisik. Selain hal-hal *intangible*, individu juga berbeda dan unik secara fisik, di antaranya bentuk tubuh secara fisik, ras/etnis, dan *gender* yang tentunya akan melahirkan suatu kebutuhan yang berbeda. Keunikan-keunikan tersebut perlu diakomodir dengan baik sehingga tujuan dari organisasi dapat terpenuhi.

Manusia dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, mereka mempunyai motivasi yang berbeda-beda. Motivasi inilah yang sangat mempengaruhi karakteristik individu dari masing-masing individu itu sendiri, oleh karena itu perbedaan karakteristik individu dari setiap karyawan, jika suatu perusahaan ingin mencapai tujuan organisasi maka karakteristik individu haruslah diperhatikan semaksimal mungkin. Menurut Arief Subyantoro (2014:11), karakteristik individu meliputi kemampuan, nilai, sikap dan minat. Dari perbedaan-perbedaan karakteristik individu menerangkan mengapa kinerja karyawan yang satu berbeda dengan yang lain.

Berbeda-bedanya karakteristik individu pada karyawan menimbulkan perselisihan antar karyawan. Hal ini akan menyebabkan komunikasi antara

karyawan tidak berjalan dengan baik, misalnya karyawan yang pendiam dengan karyawan yang banyak berbicara. Biasanya karyawan yang pendiam cenderung bekerja lebih serius, tidak suka bercanda dan memiliki tingkat stres lebih tinggi. Akibatnya akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Ketidakmampuan karyawan menyesuaikan diri terhadap pekerjaan dan organisasi dapat menimbulkan perilaku yang disfungsional, seperti sering melakukan kesalahan, moral yang rendah, bersikap masa bodoh, dan absen tanpa keterangan. Berbagai hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan bisa berasal dari dalam individu dan dari luar pekerjaan dan organisasi. Pengaruh yang berasal dari individu seperti masalah keluarga dan ambisi yang tidak terpenuhi. Sedangkan dari pekerjaan seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, penyeliaan yang kurang baik, ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, konflik antar karyawan yang terjadi pada umumnya dapat menimbulkan penurunan terhadap kinerja karyawan.

Di dalam perusahaan mengetahui karakteristik individu karyawannya bukanlah satu-satunya yang membuat kinerja karyawan meningkat, masih ada yang perlu diperhatikan selain karakteristik individu antara lain adalah karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja. Menurut Robbins dan Judge (2011:270), 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 besarnya tanggung jawab dan macam-macam tugas yang dibebankan kepada tenaga kerja. Karakteristik pekerjaan membuat seorang karyawan bisa menemukan kepuasan yang selanjutnya akan lebih

memotivasi karyawan. Pekerjaan yang rutin dan monoton akan menimbulkan kebosanan. Oleh karena itu, pada setiap periode tertentu, harus dilakukan rotasi kepada masing-masing karyawan agar tidak bosan terhadap pekerjaannya.

Karakteristik pekerjaan yang berbeda memerlukan kecakapan, identitas tugas dan derajat otonomi yang berbeda pula. Perbedaan karakteristik yang melekat pada pekerjaan memerlukan tipe-tipe pekerja yang tepat sesuai dengan spesifikasi kerja yang ada. Karakteristik ini akan berpengaruh pada karakteristik *personal*, sehingga dapat memperluas kebutuhan tenaga kerja. Dalam setiap organisasi, setiap pekerjaan harus ditentukan, tugas-tugas dikelompokkan dan dibagi-bagikan kepada setiap karyawan, adanya penetapan departemen serta penentuan hubungan-hubungan. Bila masing-masing karyawan sudah mengetahui jenis pekerjaan apa yang dihadapi dan cara yang khusus untuk menanganinya maka hal ini dapat mempengaruhi kinerjanya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan di antaranya meliputi karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja. Karakteristik situasi kerja tercermin melalui lingkungan kerja langsung (*immediate work environment*) dan tindakan organisasi (*organizational action*). Lingkungan kerja langsung meliputi sikap dan tindakan dari rekan kerja dan supervisor serta iklim atau suasana yang tercipta. Tindakan organisasi berkaitan dengan *reward practices* dan budaya organisasi suatu perusahaan.

Dengan adanya karakteristik situasi kerja yang baik maka motivasi kerja karyawan juga akan meningkat sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

D'Raja Coffee Ismud Park merupakan salah satu cafe yang terletak di jalan Iskandar Muda Kota Medan. D'Raja Coffee Ismud Park menyediakan beragam

makanan dan minuman dengan harga yang terjangkau dengan kualitas yang sangat baik. D'Raja Coffee Ismud Park memiliki 40 orang karyawan yang terdiri dari *waiters*, kasir, *cleaning service*, *team kitchen*, *barista*, dan manajer. Dari hasil pengamatan langsung yang penulis lakukan terhadap karyawan di D'Raja Coffee Ismud Park, penulis melihat dalam perusahaan banyak terjadi penyimpangan dalam bekerja yang bersumber dari karakteristik individu atau karyawan.

Karyawan pada D'Raja Coffee Ismud Park memiliki karakteristik yang berbeda, cara pandang atau perspektif yang berbeda terhadap suatu peristiwa atau permasalahan. Selain itu karyawan dalam bekerja tidak selalu datang tepat waktu, bercerita saat jam kerja sehingga dapat menghambat pekerjaan karyawan lain. Hal ini merupakan salah satu sumber masalah yang berasal dari sumber daya manusia yang kurang optimal dalam bekerja sehingga bisa menyebabkan produktivitas perusahaan menurun.

Dalam hal karakteristik pekerjaan, pekerjaan yang sederhana dan sama yang rutin dilakukan karyawan setiap hari pada D'Raja Coffee Ismud Park, oleh sebab itu tingkat kebosanan terhadap pekerjaan akan semakin meningkat. Selain itu terdapat masalah pada penempatan kerja karyawan pada D'Raja Coffee Ismud Park di mana penempatan posisi tidak sesuai dengan kemampuan, keterampilan dan minat karyawan yang mengakibatkan berkurangnya rasa tanggung jawab karyawan atas suatu pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sehingga berdampak pada kinerja karyawan menurun.

Selain masalah di atas terdapat masalah lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Terdapat keluhan dari karyawan mengenai karakteristik situasi kerja, ruang kerja karyawan pada D'Raja Coffee Ismud Park kurang mendapat

perhatian dari pihak perusahaan, selain itu hubungan karyawan dengan pimpinannya dirasa masih kurang harmonis, sehingga kinerjanya tidak maksimal. Sedangkan pimpinan tidak bisa mengarahkan karyawan kepada sasaran yang tepat, sehingga akan mempengaruhi kinerjanya.

Masalah yang terjadi di atas akan menghambat karyawan dalam bekerja. Kondisi seperti ini dapat menyebabkan hasil kerja yang kurang baik (adanya kesalahan pada tugas yang dikerjakan). Untuk itu D'Raja Coffee Ismud Park harus mengetahui karakteristik individu yang ada pada setiap karyawan dan juga memperhatikan karakteristik pekerjaan serta karakteristik situasi kerja di dalam perusahaan. Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja harus menjadi perhatian penting, karena dengan adanya pemahaman akan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja diharapkan kinerja kerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada D'Raja Coffee Ismud Park.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

1. Karyawan memiliki karakteristik yang berbeda, cara pandang atau perspektif yang berbeda terhadap suatu peristiwa atau permasalahan. Akibatnya akan berdampak pada kinerja karyawan.

2. Karyawan dalam bekerja tidak selalu datang tepat waktu, ada karyawan yang bercerita saat jam kerja sehingga dapat menghambat pekerjaan karyawan lain yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun.
3. Pekerjaan yang sederhana dan sama yang rutin dilakukan karyawan setiap harinya, oleh sebab itu tingkat kebosanan terhadap pekerjaan akan semakin meningkat maka hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Penempatan kerja karyawan tidak sesuai dengan kemampuan, keterampilan dan minat karyawan yang mengakibatkan berkurangnya rasa tanggung jawab karyawan atas suatu pekerjaan.
5. Ruang kerja karyawan pada D'Raja Coffee Ismud Park kurang mendapat perhatian dari perusahaan, berakibat pada kinerja karyawan.
6. Hubungan karyawan dengan pimpinan pada D'Raja Coffee Ismud Park dirasa masih kurang harmonis, sehingga kinerja karyawan tidak maksimal.

C. Pembatasan Masalah

Penelitian ini dibatasi agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Dengan demikian penulis membatasi masalah pada pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja terhadap kinerja karyawan pada D'Raja Coffee Ismud Park.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang dibahas penulis adalah:

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada D'Raja Coffee Ismud Park?
2. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada D'Raja Coffee Ismud Park?
3. Apakah karakteristik situasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada D'Raja Coffee Ismud Park?
4. Apakah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada D'Raja Coffee Ismud Park?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

- a. Untuk mengetahui apakah karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada D'Raja Coffee Ismud Park.
- b. Untuk mengetahui apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada D'Raja Coffee Ismud Park.
- c. Untuk mengetahui apakah karakteristik situasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada D'Raja Coffee Ismud Park.

- d. Untuk mengetahui apakah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada D'Raja Coffee Ismud Park.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan penulis dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan tentang sumber daya manusia khususnya tentang masalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik situasi kerja dan kinerja karyawan.

- b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan yang bersangkutan untuk lebih memperhatikan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja agar tujuan perusahaan tersebut tercapai.

- c. Bagi Peneliti Berikutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya mengenai tema yang sama.

F. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Herianus Peoni (2014), Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, dengan judul "Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen Cabang Manado".

Sedangkan penelitian ini berjudul: “Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada D’Raja Coffee Ismud Park.

Perbedaan penelitian terletak pada:

1. Variabel penelitian: penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu karakteristik individu dan lingkungan kerja. 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja, dan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan.
2. Jumlah Observasi/Sampel (n): penelitian terdahulu menggunakan 32 responden, sedangkan penelitian ini menggunakan 40 responden.
3. Waktu penelitian: penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2014 sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2019.
4. Lokasi Penelitian: lokasi penelitian terdahulu di PT. Taspem Cabang Manado, sedangkan penelitian ini dilakukan di D’Raja Coffee Ismud Park.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi.

Menurut Sutrisno (2010:172), kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Wibowo (2012:4), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, motivasi, dan kepentingan. 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.

Torang (2013:74), mengemukakan bahwa kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Menurut Suntoro (dalam Uha 2013:166), kinerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Wibowo (2012:277), dalam upaya meningkatkan prestasi kerja organisasi, perbaikan terhadap kinerja harus selalu dilakukan baik untuk individu maupun kelompok, dengan harapan tujuan organisasi di masa depan dapat dicapai dengan lebih baik lagi.

b. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan. Penilaian harus didasarkan adanya “*like* dan *dislike*”, dari penilai, agar objektivitas penilai dapat terjaga. 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.

Menurut Mondy dan Noe (dalam Marwansyah 2014:228), penilaian kerja (*performance appraisal*), adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang atau kelompok. Menurut Hasibuan (2012:88), penilaian kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata

dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menurut Widodo (2015:135), penilaian kinerja yang dilakukan dalam suatu organisasi haruslah mengikuti standar kinerja yang ditetapkan, dimana pengukuran kinerja tersebut memberikan umpan balik yang positif kepada karyawan.

Ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang meliputi:

- 1.) Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, penerimaan keluaran.
- 2.) Kuantitas pekerjaan volume keluaran dan kontribusi.
- 3.) Kepemimpinan yang diperlukan membutuhkan saran, arahan perbaikan.
- 4.) Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, ketepatan waktu, regulasi, dapat dipercaya.
- 5.) Komunikasi, meliputi: hubungan antar pegawai maupun dengan pimpinan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sutrisno (2010:172), 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.) Pemanfaatan waktu, merupakan penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

4.) Kerjasama, merupakan kemampuan menangani hubungan dalam pekerjaan.

Menurut Armstrong dan Basron (dalam Wibowo 2012:100), 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 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.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2010:14), kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, 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 di masa lalu yang mempengaruhi karakteristik dan sikap mental seseorang, biasanya dipengaruhi oleh faktor keturunan serta pengalaman di masa 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 tanggung jawab antar individu di dalam organisasi, dengan karakteristik tertentu dan kebutuhan organisasi.

e.) 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.

d. Unsur-unsur Penilaian Kinerja

Menurut Hasibuan (2012:94), 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 juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.

7.) Tanggung jawab

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

e. Masalah-masalah dalam Penilaian Kinerja

Penilaian yang dilakukan dengan baik sesuai fungsinya akan sangat menguntungkan organisasi, yaitu akan dapat meningkatkan kinerja. Menurut Sedarmayanti (2011:266), dalam proses melakukan penilaian kinerja yang baik terdapat beberapa penyebab kesalahan dalam penilaian kinerja, yaitu sebagai berikut:

1.) Efek Halo

Terjadi bila pendapat pribadi penilai tentang karyawan mempengaruhi pengumuman kinerja.

2.) Kesalahan Kecenderungan Terpusat

disebabkan oleh penilaian yang menghindari penilaian sangat baik atau sangat buruk. Penilaian kinerja cenderung dibuat rata-rata.

3.) Bisa Terlalu Lemah dan Bisa Terlalu Keras

Bisa terlalu lemah disebabkan oleh kecenderungan penilai untuk terlalu mudah memberikan nilai baik dalam evaluasi. Bisa terlalu keras adalah penilai cenderung terlalu kental dalam evaluasi. Kedua kesalahan ini pada umumnya terjadi bila standar kinerja tidak jelas.

4.) Prasangka Pribadi

Faktor yang membentuk prasangka pribadi (seperti faktor senioritas, suku, agama, kesamaan kelompok dan status sosial) dapat mengubah penilaian.

5.) Pengaruh Kesan Terakhir

Penilaian dipengaruhi oleh kegiatan yang paling akhir. Kegiatan terakhir baik/buruk cenderung lebih diingat oleh penilai.

f. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Tujuan dari penilaian kinerja karyawan adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja sumber daya manusia di dalam organisasi. Syafarudin Alwi (dalam Khaerul Umam 2010:191), mengemukakan bahwa secara teoritis, tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development*.

Suatu yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan:

- 1.) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi.
- 2.) Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*.
- 3.) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi.

Sedangkan yang bersifat *development* penilai harus menyelesaikan:

- 1.) Prestasi real yang dicapai individu.
- 2.) Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja.
- 3.) Prestasi-prestasi yang dikembangkan.

Bila penilaian ini dilakukan secara benar memungkinkan para karyawan mengetahui secara baik mereka bekerja untuk perusahaan. Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting yang harus dilakukan oleh manajer atau pimpinan perusahaan, suatu program penilaian kinerja yang obyektif memberikan kepada perusahaan suatu dasar yang rasional untuk menentukan siapa yang harus diberi promosi atau siapa yang harus menerima kenaikan gaji dan juga dapat digunakan sebagai batu loncatan guna memberikan prestasi.

Menurut Sedarmayanti (2011:262), menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah:

- 1.) Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
- 2.) Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Mengenai manfaat penilaian kinerja, Sedarmayanti (2011:262), mengemukakan adalah sebagai berikut:

- 1.) Meningkatkan prestasi kerja.

Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.

- 2.) Memberikan kesempatan kerja yang adil.

Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai kemampuannya.

- 3.) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

- 4.) Penyesuaian kompensasi.

Melalui penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya.

5.) Keputusan promosi dan demosi.

Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.

6.) Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan.

Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

7.) Menilai proses rekrutmen dan seleksi.

Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

2. Karakteristik Individu

a. Pengertian Karakteristik Individu

Sumber daya terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, hal ini didasarkan pada asumsi bahwa karakteristik individu merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan pelatihan, sehingga akan mendorong/menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu dalam bekerja. Menurut Robbins (2011:76), karakteristik individu adalah suatu pandangan mengenai tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain.

Menurut Rahman (2013:77), karakteristik individu merupakan ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau

memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Menurut Panggabean (2012:18), karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu.

Sedangkan menurut Gibson (2011:5), karakteristik individu terdiri dari kemampuan, keterampilan, pengalaman, latar belakang individu dan demografi individu yang bersangkutan. Masa depan seorang individu dalam organisasi tidak bergantung pada kinerja saja. Manajer juga menggunakan ukuran subyektif yang bersifat pertimbangan. Apa yang dipersepsikan oleh penilai sebagai karakter/perilaku karyawan yang baik atau buruk akan mempengaruhi penilaian.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa faktor individu atau *individual characteristics* (karakteristik individu) adalah karakter seorang individu atau ciri-ciri seseorang yang menggambarkan keadaan individu tersebut yang sebenarnya dan membedakannya dari individu yang lain.

b. Dimensi dalam Karakteristik Individu

Karakteristik individu mencakup sejumlah sifat dasar yang melekat pada individu tertentu. Menurut Winardi (2010:77), karakteristik individu mencakup sifat-sifat berupa kemampuan dan keterampilan, latar belakang keluarga, sosial, dan pengalaman, umur, bangsa, jenis kelamin dan lainnya yang mencerminkan sifat demografis tertentu, serta karakteristik psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Lanjutnya, cakupan sifat-sifat tersebut membentuk suatu nuansa budaya

tertentu yang menandai ciri dasar bagi suatu organisasi tertentu pula. Menurut Thoha (2012:35), karakteristik individu meliputi:

1.) Kemampuan

Menurut Wahjono (2010:56), kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai macam tugas dalam suatu pekerjaan. Menurut Robbins (2011:57), kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa, kemampuan adalah suatu kapasitas yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan berbagai kegiatan dalam suatu pekerjaan. Menurut Wahjono (2010:56-58), seluruh kemampuan seorang individu pada hakikatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu:

a.) Kemampuan intelektual

Kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Tujuan dimensi yang paling sering dikutip yang membentuk kemampuan intelektual adalah kemahiran berhitung, pemahaman (*comprehension*) verbal, kecepatan perseptual, penalaran induktif, visualisasi ruang, dan ingatan (memori).

b.) Kemampuan fisik

Kemampuan melakukan tugas yang menuntut stamina (daya tahan), ketangkasan fisik, dan kekuatan.

2.) Kebutuhan

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertanganan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada di dalam diri. Setiap pekerjaan pasti memiliki motivasi tertentu, salah satunya adalah terpenuhinya kebutuhan individu. Apabila kebutuhannya terpenuhi maka individu tersebut akan menunjukkan kinerja yang baik sebagai manifestasi rasa puasnya, dan begitu pula sebaliknya.

Maka dapat disimpulkan bahwa kebutuhan adalah hasrat atau keinginan seseorang untuk memiliki/memenuhi serta menikmati kegunaan dari barang ataupun jasa yang dapat memberikan kepuasan baik bagi jasmani maupun rohani demi terwujudnya kelangsungan hidup seseorang. Dalam teori kebutuhan Maslow dikemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

- a.) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, udara, perumahan dan lain-lainnya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik ini merangsang seseorang berperilaku giat dalam bekerja.
- b.) Kebutuhan keamanan dan keselamatan (*safety and security needs*), yaitu kebutuhan akan keamanan dan ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.

Kebutuhan ini mengarah pada dua bentuk, yaitu:

- 1.) Kebutuhan akan keamanan dan keselamatan jiwa di tempat pekerjaan pada saat mengerjakan pekerjaan di waktu jam-jam kerja.

2.) Kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu jam-jam kerja.

c.) Kebutuhan untuk merasa memiliki (*affiliation or acceptance needs*), adalah kebutuhan sosial, teman, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok karyawan dan lingkungannya.

Karena manusia adalah makhluk sosial, sudah jelas ia menginginkan kebutuhan-kebutuhan sosial yang terdiri dari empat kelompok yaitu:

1.) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia hidup dan bekerja (*sense of belonging*).

2.) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*).

3.) Kebutuhan akan perasaan kemajuan dan tidak seorang pun yang menyenangi kegagalan.

4.) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).

d.) Kebutuhan akan penghargaan diri (*esteem or status or needs*), yaitu kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan *prestise* dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

e.) Kebutuhan akan aktualisasi diri (*self actualization*), yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain.

3.) Kepercayaan

Menurut Robbins dan Judge (2011:97), kepercayaan adalah suatu ekspektasi dan pengharapan positif bahwa orang lain tidak akan melalui kata-kata, tindakan dan kebijakan bertindak oportunistik.

4.) Pengalaman Kerja

Pada pekerjaan sejenis perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh.

Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah. Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang, kadang-kadang lebih dihargai dari pada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi.

Menurut Sastrohadiwiryono (2012:2), pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Menurut Nitisemito (2014:5), pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu baik dari pendidikan formal ataupun nonformal yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya pada saat melaksanakan pekerjaan.

Pengalaman kerja merupakan suatu bagian yang penting dalam proses pengembangan keahlian seseorang, tetapi hal tersebut juga tergantung pada pendidikan serta latihan. Melalui pengalaman kerja tersebut seseorang secara sadar atau tidak sadar belajar, sehingga akhirnya dia akan memiliki kecakapan teknis, serta keterampilan dalam menghadapi suatu pekerjaan. Selain itu dengan pengalaman dan latihan kerja yang dilakukan oleh karyawan, maka karyawan akan lebih mudah dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan terhadap karyawan itu sendiri. Menurut Nitisemito (2014:6), menyebutkan bahwa ada berbagai macam tujuan seseorang dalam memperoleh pengalaman kerja.

Adapun tujuan pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

- a.) Mendapat rekan kerja sebanyak mungkin dan menambah pengalaman kerja dalam berbagai bidang.
- b.) Mencegah dan mengurangi persaingan kerja yang sering muncul di kalangan tenaga kerja.

Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi. Dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. Sedangkan pengalaman kerja jelas sangat mempengaruhi kinerja, karena dengan mempunyai pengalaman kerja, maka prestasi kerja dan kinerja pun akan meningkat.

5.) Pengharapan

Pengharapan adalah suatu keyakinan atau kemungkinan bahwa suatu usaha atau tindakan tertentu akan menghasilkan suatu tingkat prestasi tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengharapan adalah suatu

keyakinan bahwa usaha/tindakan yang sudah dilakukan akan menghasilkan prestasi tertentu.

Seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan sangat dipengaruhi oleh besar kecilnya harapan yang ia inginkan.

Jika seseorang melakukan pekerjaan dengan dipengaruhi oleh harapan yang tinggi, maka membuat orang tersebut akan bekerja keras dan menghasilkan produktivitas tinggi. Oleh sebab itu, tingginya harapan seseorang menimbulkan perilaku yang positif terutama dalam meningkatkan prestasi kerjanya dan rendahnya harapan seseorang akan menimbulkan perilaku yang negatif dan akan berdampak pada kinerjanya.

3. Karakteristik Pekerjaan

a. Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2011:268), karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan didekripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik. Karakteristik pekerjaan menurut Agung Panudju (2013:159), 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 di mungkinkan adanya kesamaan karakteristik namun dipastikan bahwa mayoritas pekerjaan mempunyai perbedaan karakteristik.

Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa karakteristik pekerjaan adalah sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lainnya yang ada dalam semua pekerjaan dalam pelaksanaannya.

b. Model Karakteristik Pekerjaan

Hackman dan Oldham (dalam Luthans 2015:484), menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah suatu pendekatan terhadap pemerikayaan jabatan yang dispesifikasikan kedalam 5 dimensi karakteristik inti yaitu keragaman ketrampilan (*skill variety*), jati diri dari tugas (*task identity*), signifikansi tugas (*task significance*), otonomi (*autonomy*) dan umpan balik (*feed back*).

Kelima ciri intrinsik tersebut adalah sebagai berikut:

1.) *Skill Variety* (Keragaman Keterampilan atau Variasi Pekerjaan)

Banyaknya keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Semakin banyak ragam keterampilan yang digunakan, semakin kurang membosankan suatu pekerjaan.

2.) *Task Identity* (Jati Diri Tugas)

Jati diri tugas yang memungkinkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan seutuhnya. Para karyawan yang secara individu mengerjakan bagian kecil pekerjaan tidak dapat mengidentifikasi salah satu produk dengan upaya karyawan tersebut. Apabila tugas diperluas untuk menghasilkan sebuah produk secara keseluruhan atau bagiannya yang dapat diidentifikasi, maka telah terbentuk identitas tugas.

3.) *Task Significance* (Signifikansi tugas)

Tugas yang penting yang mengacu pada seberapa besar dampak pekerjaan tersebut terhadap orang lain, seperti yang dipersepsikan masyarakat. Dampak itu boleh jadi atas orang lain dalam organisasi yang bersangkutan atau dampak itu atas pihak lain di luar perusahaan. Hal yang penting adalah karyawan percaya bahwa telah melakukan sesuatu yang penting dalam organisasi dan masyarakat.

4.) *Autonomy* (Otonomi)

Yaitu karakteristik pekerjaan yang memberikan kebijakan dan kendali tertentu bagi karyawan atas keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan dan hal ini merupakan hal yang mendasar untuk menimbulkan rasa tanggung jawab dalam diri karyawan.

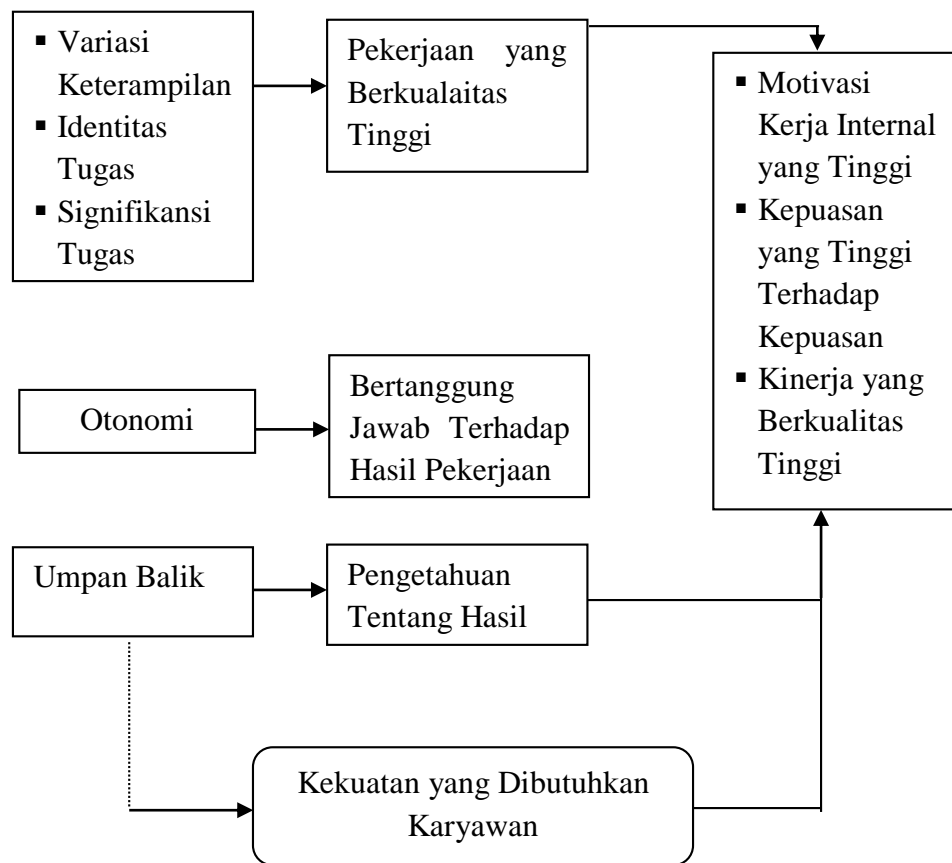
5.) *Feed Back* (Umpan Balik)

Yang mengacu pada informasi yang memberitahu karyawan tentang seberapa baik prestasi kerja yang telah dicapai selama bekerja. Umpan balik timbul dari pekerjaan itu sendiri, atasan atau penyelia, dan karyawan lainnya. Lebih lanjut para karyawan perlu mengetahui

seberapa baik prestasi yang telah dilakukan dalam jangka waktu karyawan sesering mungkin karena karyawan mengakui bahwa prestasi itu memang berbeda-beda dan salah satu cara untuk dapat mengadakan penyesuaian adalah dengan mengetahui bagaimana prestasi karyawan sekarang. Berikut gambar model karakteristik pekerjaan:

Gambar 2.1

Karakteristik Pekerjaan ⇨ **Keadaan Psikologi** ⇨ **Hasil Kerja Personal**



Sumber: J.R. Hackman dan Oldham (dalam Stephen P. Robin, 2011:120)

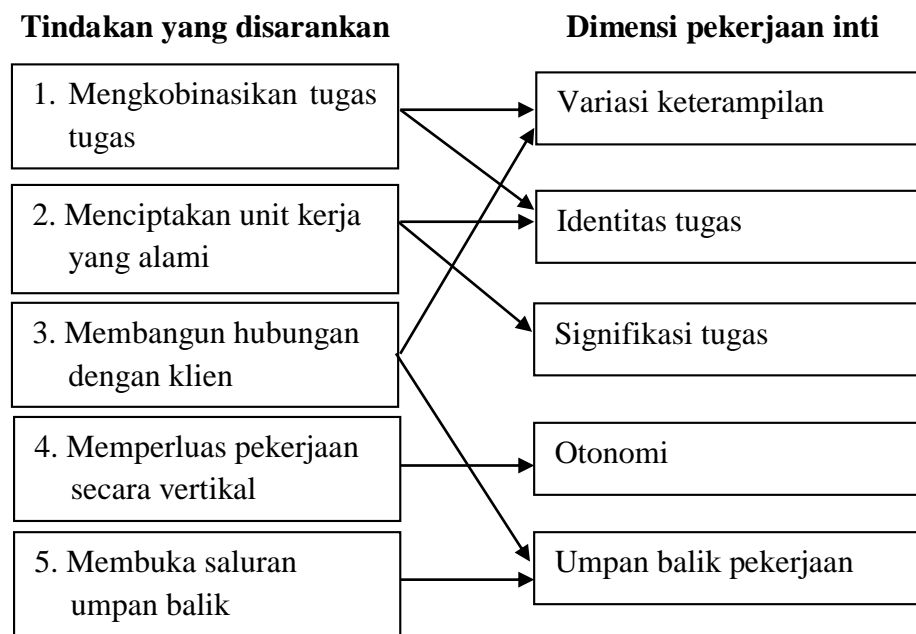
Dalam model karakteristik Hackman dan Oldham dibagi tiga dimensi, yaitu: variasi keterampilan, identitas tugas dan signifikansi tugas digabungkan untuk menciptakan pekerjaan yang bermakna. Dengan kata lain, jika ketiga karakteristik itu muncul dalam sebuah pekerjaan maka kita dapat meramalkan bahwa karyawan itu akan melihat pekerjaannya penting, bernilai dan berharga. Begitu juga pekerjaan yang memiliki otonomi menimbulkan tanggung jawab pribadi karyawan atas hasil dan jika pekerjaan memberikan umpan balik maka karyawan akan mengetahui efektifitas kinerjanya. Semakin banyak ketiga elemen ini digunakan dalam rancang pekerjaan maka semakin besar motivasi, kinerja dan kepuasan karyawan serta memperkecil kemangkiran dan kemungkinan mengundurkan diri.

Hubungan antar dimensi pekerjaan dan hasilnya dikelola oleh kekuatan pertumbuhan kebutuhan individu. Individu dengan kebutuhan pertumbuhan tinggi cenderung mengalami keadaan psikologis kritis dan merespon dengan positif ketika pekerjaan mereka meliputi dimensi-dimensi inti daripada individu dengan kebutuhan pertumbuhan yang rendah. Hal ini dapat menjelaskan keragaman hasil dalam pengayaan pekerjaan. Individu dengan pertumbuhan kebutuhan yang rendah tidak mungkin mencapai kinerja atau kepuasan yang tinggi dengan memperkaya pekerjaan mereka.

Model karakteristik pekerjaan menyediakan pedoman khusus dalam mendesain pekerjaan, jenis perubahan yang paling menghasilkan peningkatan 5 dimensi pekerjaan inti, yaitu: dua saran menggabungkan

pemekaran pekerjaan dengan pengayaan pekerjaan, meskipun saran-saran lainnya melibatkan lebih dari perluasan pekerjaan secara vertikal dan horizontal. Dalam melakukan perubahan tindakan yang disarankan dalam gambar berikut ini:

Gambar 2.2



Sumber: J.R. Hackman dan Oldham (dalam Stephen P. Robin 2011:122)

1.) Mengkombinasikan tugas-tugas

Langkah yang dilakukan adalah mengumpulkan tugas-tugas yang telah terbagi untuk membentuk modul pekerjaan yang lebih besar (pemekaran pekerjaan), untuk meningkatkan keragaman keterampilan dan identitas tugas.

2.) Menciptakan unit kerja yang alami

Mendesain tugas-tugas yang membentuk satu kesatuan yang dapat diidentifikasi dan bermakna untuk meningkatkan “kepemilikan” karyawan terhadap pekerjaan.

3.) Membangun hubungan dengan klien

Bila memungkinkan, membangun hubungan langsung antara pekerja dengan klien mereka untuk meningkatkan keragaman keterampilan, otonomi dan umpan balik.

4.) Memperluas pekerjaan secara vertikal

Perluasan secara vertikal memberikan tanggung jawab dan kendali kepada karyawan hal-hal yang dulu nya dilakukan oleh manajer sehingga dapat meningkatkan otonomi karyawan.

5.) Membuka saluran umpan balik

Umpan balik yang langsung memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka melaksanakan pekerjaan mereka dan apakah kinerja karyawan membaik.

3. Karakteristik Situasi Kerja

a. Pengertian Karakteristik Situasi Kerja

Situasi kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja, dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Di sisi lain situasi kerja dapat dilihat dari keharmonisan lingkungan kerja, bentuk fisik ruang kerja dan lain sebagainya yang intinya bahwa lingkungan kerja terdiri dari

lingkungan interior ruang kerja yang tersedia, keharmonisan di antara sejawat, didukung oleh tersedianya alat dan perlengkapan, adanya rasa ketenangan dan jaminan keamanan dalam menjalankan tugas.

Menurut Siagian (2014:56), situasi kerja adalah lingkungan di mana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedarmayanti (2011:02), mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja di sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Nitisemito (dalam Nuraini 2013:97), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Berdasarkan dari beberapa pendapat tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa situasi kerja adalah suatu kondisi yang dirasakan oleh para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
1.	Herianus Peoni (2014)	Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen Cabang Manado	Karakteristik Individu (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2)	Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen Cabang Manado.
2.	Presilia (2012)	<i>Analysis Of Effect Of Environmental Work, Job Characteristics, Motivation And Performance of Employees (Case: PT. Megatama Plasindo)</i>	<i>Work Environmental (X_1), Job Characteristic (X_2) and Motivation (X_3)</i>	<i>Employe Performance (Y)</i>	<i>Multiple Linear Regression</i>	<i>Results of the analysis showed that of the variables work environment, job characteristic, and motivation had a significant effect to employe performance at PT. Megatama Plasindo Jakarta.</i>
3.	Hadrane (2017)	Analisis Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Hulu Sungai Tengah	Karakteristik Individu (X_1), dan Karakteristik Pekerjaan (X_2)	Dependen: Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Hulu Sungai Tengah.
4.	Novita Ch. Tamaka, Victor P.K. Lengkong, Yantje Uhing (2017)	<i>The Influence Of Job Characteristic and Individual Characteristic On Employee Job Satisfaction at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang (Area Manado)</i>	<i>Job Characteristic (X_1), and Individul Characteristic (X_2)</i>	<i>Employe Job Satisfaction (Y)</i>	<i>Multiple Linear Regression</i>	<i>Research results show that job characteristic and individual characteristic by simultaneously or partially give significant impact to employee job satisfaction at PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Cabang (Area Manado).</i>

5.	Karina Vita Rachmawati, Tri Murwaningsi, Tutik Susilowati (2013)	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Muhammadiyah Selogiri Wonogiri	Karakteristik Pekerjaan (X_1) dan Karakteristik Individu (X_2)	Kepuasan Kerja (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja pegawai pada Rumah Sakit Muhammadiyah Selogiri Wonogiri.
6.	Leony Hoki (2017)	Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Indah Sejahtera	Kompensasi (X_1) dan Karakteristik Pekerjaan (X_2)	Kepuasan Kerja (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Menurut hasil analisis regresi, didapatkan bahwa secara simultan variabel kompensasi dan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan produksi unit kerja karyawan pada PT. Indah Sejahtera.
7.	Ami Pujiawati, Ety Susanty (2015)	<i>The Influence Of Individual Characteristics And Work Motivation On Employee Performance</i>	<i>Individual Characteristic (X_1), and Motivation (X_2)</i>	<i>Employee Performance (Y)</i>	<i>Multiple Linear Regression</i>	<i>Results of the analysis showed that of the variables individual characteristics, and motivation had a significant effect to employe performance.</i>
8.	Gusti Ayu Komang Mahayanti (2017)	Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Agung Oleh-oleh	Karakteristik Individu (X_1), Karakteristik Pekerjaan (X_2) dan Karakteristik Situasi Kerja (X_3)	Kepuasan Kerja (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, karakteristik situasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Agung Oleh-oleh.

Sumber: Data Diolah Oleh Penulis 2019

C. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Ivan Cevich (2011:11), adanya variabel individu seperti kepribadian, kemampuan dan keterampilan, persepsi dan sikap, semua variabel tersebut mempengaruhi perilaku kerja utama seperti produktivitas karyawan, kreativitas, dan kinerja. Dari pendapat Ivancevich menyatakan bahwa faktor individu atau karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja. Pendapat Ivan Cevich tersebut diperkuat juga oleh hasil penelitian Hadrane (2017), yang membuktikan hubungan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wilson Bangun (2012:233), hasil dari proses penerapan dimensi dalam karakteristik pekerjaan berakibat pada kualitas kinerja yang tinggi (*High Quality Work Performance*). Pada karakteristik pekerjaan terlihat bahwa karyawan yang menghargai makna dan tanggung jawab serta mengetahui hasil bagi pengayaan kerja akan memberikan hasil kerja (kinerja) yang positif. Berdasarkan hasil penelitian Bambang (2017), menemukan pengaruh positif antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Diperkuat juga dengan hasil penelitian Hadrane (2017), yang membuktikan hubungan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

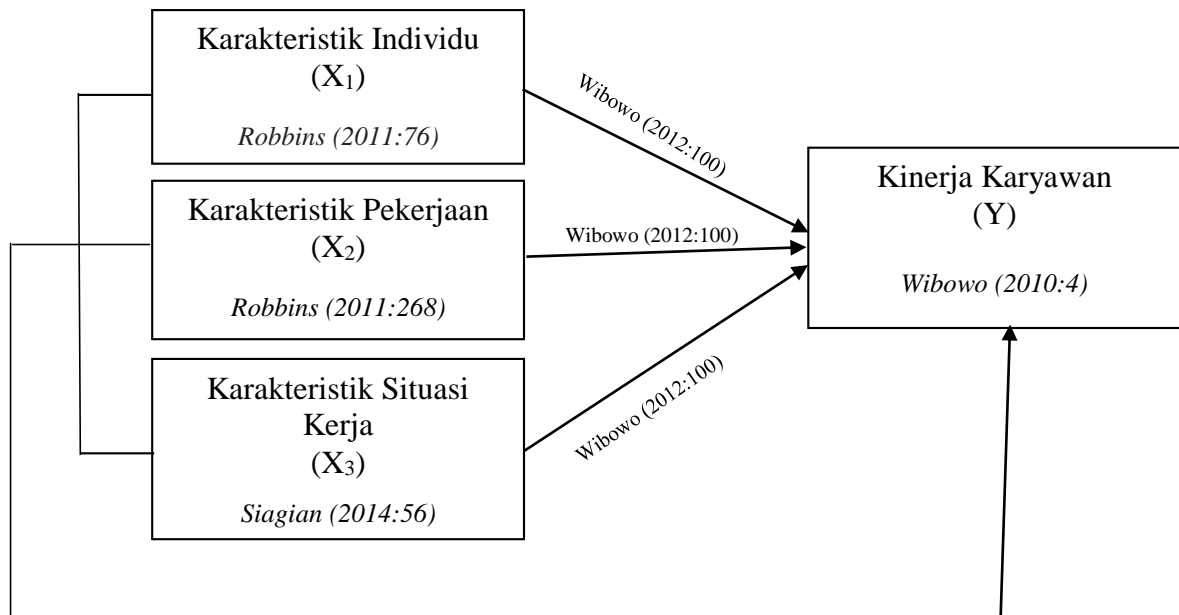
Pengaruh situasi kerja terhadap kinerja karyawan diungkapkan oleh Winardi (2010:224), situasi kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika lingkungan kerja yang ada pada perusahaan tersebut itu baik. Situasi kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Pendapat tersebut diperkuat juga oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Emilia (2010), yang menemukan pengaruh positif situasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

4. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rojuaniah (2015:6), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: *individual characteristics* (karakteristik individu), *work characteristics* (karakteristik pekerjaan), dan *characteristics situations of work/organizational* (karakteristik situasi kerja/organisasi). Pendapat tersebut diperkuat juga oleh hasil penelitian Sri Widani (2010), yang menemukan adanya pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.3 Kerangka Konseptual



Sumber: Data Diolah Oleh Penulis 2019

D. Hipotesis

Menurut Dani (dalam Rusiadi, 2014:74) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan defenisi diatas, maka dibuat hipotesis sebagai berikut:

1. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada D'Raja Coffee Ismud Park.
2. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan sigsifikan terhadap kinerja karyawan pada D'Raja Coffee Ismud Park.
3. Karakteristik situasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada D'Raja Coffee Ismud Park.
4. Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada D'Raja Coffee Ismud Park.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian asosiatif/kuantitatif. Menurut Rusiadi *et al* (2014:184), penelitian asosiatif/kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di D'Raja Coffee Ismud Park Jalan Iskandar Muda No 132.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dimulai pada bulan Desember 2018 hingga Juli 2019, dengan format sebagai berikut:

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

NO	Jenis Kegiatan	Mei				Juni				Juli				Agustus				September				Oktober			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal/ Pengajuan Judul	■																							
2	Penyusunan Proposal		■	■	■																				
3	Bimbingan Proposal					■	■	■	■																
4	Seminar/ Acc Proposal									■	■														
5	Pengelolaan Data										■	■	■												
6	Penyusunan Skripsi													■	■	■	■								
7	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■				
8	Sidang Meja Hijau																					■	■	■	■

Sumber: Data Diolah Oleh Penulis 2019

C. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:117), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan D'Raja Coffee Ismud Park sebanyak 40 orang karyawan.

2. Sampel

Menurut Rusiadi *et al* (2014:35), sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Penentuan pengambilan sampel adalah apabila kurang dari 100 lebih baik

diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya diatas 100 maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-55%. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 40 orang karyawan atau disebut juga dengan sampel jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel.

3. Jenis dan Sumber Data

Pada penelitian ini penulis menggunakan dua jenis data yaitu:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Menurut Rusiadi *et al* (2014:21), teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain observasi, wawancara, diskusi terfokus dan penyebaran angket.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui buku teori, karya ilmiah, jurnal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu : variabel bebas pertama karakteristik individu (X_1), variabel bebas kedua karakteristik pekerjaan (X_2), dan variabel bebas ketiga karakteristik situasi kerja (X_3) serta variabel terikat yaitu : kinerja karyawan (Y).

2. Defenisi Operasional

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

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Defenisi operasional	Indikator	Skala
Karakteristik Individu (X_1)	Suatu pandangan mengenai tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. (Robbins, 2011:76)	1. Kemampuan 2. Nilai 3. Sikap 4. Minat (Robbins, 2011:82)	Likert
Karakteristik Pekerjaan (X_2)	Sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan kedalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik. (Robbins dan Judge 2011:268)	1. Keberartian Tugas 2. Tanggung Jawab 3. Keterampilan 4. Keanekaragaman Kerja 5. Hasil Kerja (Robbins dan Judge 2011:275)	Likert

Karakteristik Situasi Kerja (X ₃)	Situasi kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. (Siagian, 2014:56)	1. Bangunan Tempat Kerja 2. Peralatan Kerja 3. Fasilitas Kerja 4. Tersedianya Sarana Angkutan (Siagian, 2014:63)	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. (Wibowo, 2012:4)	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan Balik 4. Alat dan Sarana 5. Motif 6. Peluang (Wibowo, 2012:101)	Likert

Sumber: Data Diolah Penulis 2019

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan 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*

Angket yaitu daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden yaitu karyawan D'Raja Coffee Ismud Park yang menjadi objek penelitian dan penilaiannya menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2010:172), skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban dapat dibuat skor tertinggi lima dan terendah satu, dengan tingkatan jawaban sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju	diberi skor 5
S = Setuju	diberi skor 4
R = Ragu-ragu	diberi skor 3
TS = Tidak Setuju	diberi skor 2
STS= Sangat Tidak Setuju	diberi skor 1

2. Wawancara

Dilakukan dengan cara menemukan tanya jawab langsung antara pewawancara dengan yang diwawancarai tentang segala sesuatu yang diketahui oleh pewawancara.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

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

a. Uji Validitas

Untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner, di mana suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan kuisisioner yang akan disajikan kepada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid, Manullang dan Pakpahan (2014:90).

b. Uji Reliabilitas (Kehandala)

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu tidak boleh acak. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuisioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *Cronbach alpha* lebih besar ($>$) 0,70 dan tidak reliabel jika sama dengan atau di bawah 0,70, Sujarweni (2016:239).

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda, yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik tersebut antara lain:

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi variabel residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Dalam hal ini uji normalitas yang digunakan adalah grafik histogram pada P-P Plot. Grafik histogram menempatkan gambar variabel dependen sebagai sumbu vertikal, sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal, Rusiadi *et al* (2014:50).

Adapun kriteria dari grafik histogram adalah sebagai berikut:

- 1.) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka tidak berdistribusi normal.

- 2.) Jika garis membentuk lonceng dan di tengah maka berdistribusi normal.
- 3.) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan maka tidak berdistribusi normal.

Adapun kriteria untuk P-P plot sebagai berikut:

- 1.) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi secara normal.
- 2.) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yaitu untuk mengetahui apakah lebih dari satu hubungan linear yang sempurna atau antara variabel bebas dan korelasi. Model regresi yang paling baik adalah apabila tidak terjadi kolerasi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor (VIF)*.

- Apabila $VIF > 10$, maka ada Multikolinieritas.
- Apabila $VIF < 10$, maka tidak ada Multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan. Jika varians residual antara satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, tetapi varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Mendeteksi apakah ada atau tidak gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan hasil program *Statistical*

Package Social Sciences (SPSS) dengan dasar pengambilan keputusan, Rusiadi *et al* (2014:50) sebagai berikut:

- 1.) jika ada tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur dan bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka mengalami gangguan heteroskedastisitas.
- 2.) jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Model analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan analisis regresi linear berganda (*multiple regression analysis*) dengan rumus persamaan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana:

α = Konstanta

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Karakteristik Individu

X_2 = Karakteristik Pekerjaan

X_3 = Karakteristik Situasi Kerja

β = Koefisien Regresi

ε = *Error Term*/Tingkat Kesalahan

4. Uji Kesesuaian

a. Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujiannya adalah:

- 1.) Terima H_0 (tolak H_1), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\text{sig } F > \alpha$ 5%
- 2.) Tolak H_0 (terima H_1), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{sig } F < \alpha$ 5%

Rumus uji F adalah sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2(n-k-1)}{k(1-R^2)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien korelasi berganda dikuadratkan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel bebas

b. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5%.

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- 1.) $H_0 : \beta_1 = 0$, tidak ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

- 2.) $H_0 : \beta_1 \neq 0$, ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 3.) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima
- 4.) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 ditolak

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. 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 kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara lain 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.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

a. Sejarah D'Raja Coffee Ismud Park

D'Raja Coffee Ismud Park merupakan sebuah restoran yang telah berdiri sejak 2010. Restoran ini terletak di Jalan Sultan Iskandar Muda No.132 Kota Medan yang terletak di Ismud Park. Karena terletak di Ismud Park, maka restoran ini dikenal dengan D'Raja Coffee Ismud Park. D'Raja Coffee Ismud Park menyediakan berbagai menu makanan yang lezat dengan suasana kafe yang nyaman dan tenang, D'Raja Coffee Ismud Park juga menyediakan mushala untuk para pengunjung yang ingin melakukan ibadah sholat.

Menu yang disajikan D'Raja Coffee Ismud Park pun beragam, terdapat banyak menu makanan Indonesia dan juga menu *Western Food*. Pada setiap bulan Ramadhan, D'Raja Coffee Ismud Park juga memberikan paket menu khusus untuk pengunjung yang ingin berbuka puasa. Ada berbagai jenis menu, diantaranya adalah: *Woku* Udang/Ayam, *Soup Tomyam*, Nasi Kuning, dan Nasi Ayam.

Dalam segi pembayaran, selain pembayaran tunai, D'Raja Caffe Ismud Park menerima pembayaran dengan kartu kredit dan juga kartu debit. D'Raja Coffee Ismud Park juga merupakan salah satu restoran yang buka 24 jam sehari.

b. Visi dan Misi D'Raja Coffee Ismud Park

1) Visi

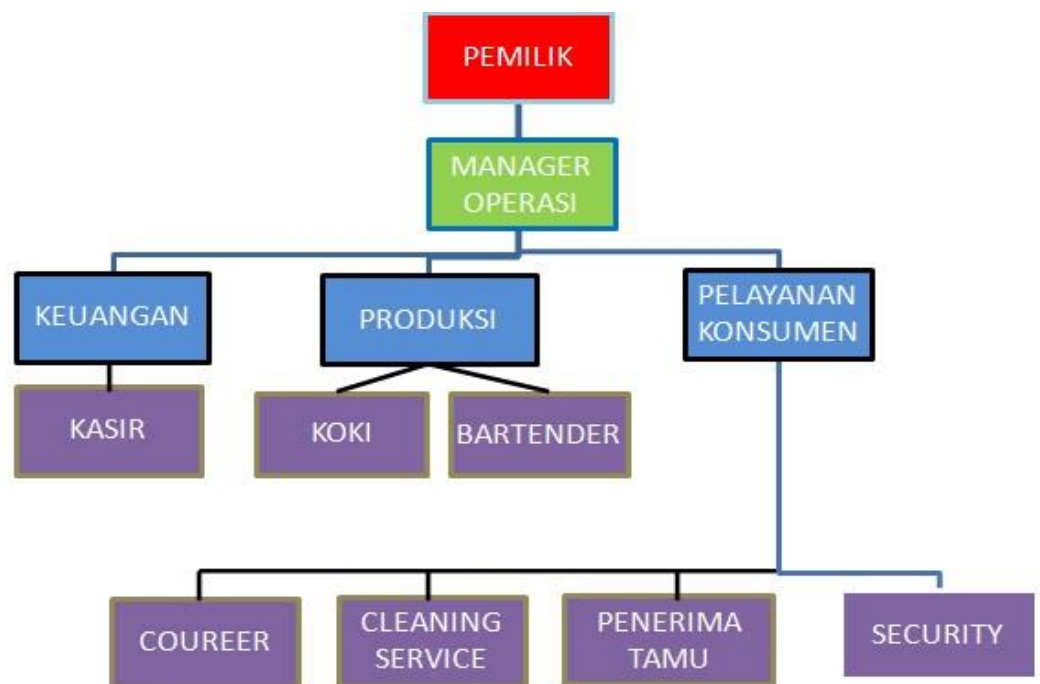
Menjadikan D'Raja Coffee Ismud Park sebagai *coffee brand life style* terdepan di Indonesia.

2) Misi

- a) Menyediakan kopi yang berkualitas.
- b) Menyediakan tempat yang nyaman untuk berkumpul dan bersantai.
- c) Menempatkan pelanggan sebagai prioritas.
- d) Memberikan pelayanan yang prima dan unggul dalam penyajian.

c. Struktur Organisasi D'Raja Coffee Ismud Park

Struktur organisasi dari D'Raja Coffee Ismud Park Medan dapat dilihat dari diagram organisasi di bawah ini:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi D'Raja Coffee Ismud Park

Sumber: D'Raja Coffee Ismud Park (2019)

Berikut ini dijelaskan pembagian tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bidang:

1) Pemilik

Pemilik D'Raja Coffee Ismud Park bertugas mengatur dan mengawasi jalannya usaha serta kerja para karyawannya. Pemilik D'Raja Coffee Ismud Park bertanggung jawab penuh atas semua kelangsungan usaha.

2) *Manager* Operasional

Manager bertugas mengawasi dan membawahi 3 bidang, yaitu bidang keuangan, bidang produksi dan bidang pelayanan konsumen. *Manager* bertanggung jawab atas pengelolaan D'Raja Coffee Ismud Park. *Manager* Operasi adalah seseorang yang ditunjuk sebagai kepala dalam operasional kafe.

Tugas Manajer Operasional adalah berusaha mengelola secara optimal penggunaan faktor produksi seperti tenaga kerja, mesin-mesin, peralatan, bahan mentah dan faktor produksi lainnya dalam proses transformasi menjadi berbagai produk.

3) Bidang Keuangan

Bidang keuangan bertugas sebagai kasir yang mana harus dapat melayani pembayaran konsumen dengan ramah dan sopan.

4) Bidang Produksi

Pada bidang produksi ini dipekerjakan 2 orang koki yang handal dan berpengalaman dan 2 orang bartender. Koki bertugas memasak dan mengolah semua menu makanan, sedangkan bartender bertugas membuat semua menu minuman yang ada di D'Raja Coffee Ismud Park.

5) Bidang Pelayanan Konsumen

Penerima tamu bertugas menyambut kedatangan pelanggan serta mengantarkan makanan dan minuman yang dipesan pelanggan dan bertanggung jawab atas semua pelayanan yang diberikan kepada pelanggan D'Raja Coffee Ismud Park. Selain itu, pelayan juga bertugas membantu membersihkan perlengkapan makan yang kotor. Penerima tamu adalah sekompok orang yang bertugas untuk melayani kebutuhan tamu kafe. Karyawan *coureer* bertugas mengirim pesanan makanan dan minuman yang di pesan oleh pelanggan, *security* bertugas mengamankan keadaan kafe dan *cleaning service* yang bertanggung jawab atas kebersihan lingkungan kafe. *Cleaning service* bertugas membersihkan ruangan yang ada di D'Raja Coffee Ismud Park. *Cleaning service* memiliki tanggung jawab terhadap kebersihan D'Raja Coffee Ismud Park agar tetap bersih dan nyaman.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan data primer dari 40 orang karyawan D'Raja Coffee Ismud Park sebagai responden. Setiap responden diberikan sebuah kuesioner yang berisi 24 buah pertanyaan inti dan 5 buah pertanyaan mengenai identitas responden. Setiap variabel penelitian masing-masing memiliki 6 buah pertanyaan, baik untuk variabel Karakteristik Individu (X_1), Karakteristik Pekerjaan (X_2), Karakteristik Situasi Kerja (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y).

Pertanyaan mengenai karakteristik identitas dari responden meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, dan status pernikahan responden. Karakteristik identitas dari responden dapat dilihat pada pembahasan berikut:

a. Karakteristik Jenis Kelamin

Karakteristik dari jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1. Frekuensi Karakteristik Jenis Kelamin Responden

No	Karakteristik	Frekuensi	Persen
1	Pria	7	17,5
2	Wanita	33	82,5
Total		40	100,0

Sumber: Data hasil Pengolahan SPSS Ver. 24.0 (2019)

Hasil pengolahan data dengan SPSS Version 24.0 menunjukkan bahwa dari 40 responden yang dipilih, 7 responden atau 17,5% diantaranya merupakan responden pria, sedangkan sisanya sebanyak 33 responden atau 82,5% diantaranya merupakan responden wanita. Sehingga responden wanita menjadi mayoritas dan lebih banyak dari pada responden pria.

b. Karakteristik Usia

Karakteristik dari usia responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Frekuensi Karakteristik Usia Responden

No	Karakteristik	Frekuensi	Persen
1	Di Bawah 21 Tahun	7	17,5
2	21-25 Tahun	16	40,0
3	26-30 Tahun	9	22,5
4	31-35 Tahun	4	10,0
5	36 - 40 Tahun	2	5,0
6	41 - 45 Tahun	1	2,5
7	Di Atas 45 Tahun	1	2,5
Total		40	100,0

Sumber: Data hasil Pengolahan SPSS Ver. 24.0 (2019)

Hasil pengolahan data dengan SPSS Version 24.0 menunjukkan bahwa dari 40 responden yang dipilih, 7 responden atau 17,5% diantaranya merupakan responden berusia di bawah 21 tahun, 16 responden atau 40,0%

diantaranya merupakan responden berusia 21-25 tahun, 9 responden atau 22,5% diantaranya merupakan responden berusia 26-30 tahun, 4 responden atau 10,0% diantaranya merupakan responden berusia 31-35 tahun, 2 responden atau 5,0% diantaranya merupakan responden berusia 36-40 tahun, 1 responden atau 2,5% diantaranya merupakan responden berusia 41-45 tahun sedangkan sisanya 1 responden atau 2,5% diantaranya merupakan responden berusia di atas 45 tahun. Sehingga responden berusia 21-25 tahun menjadi mayoritas usia responden dan lebih banyak dari pada responden berusia lainnya.

c. Karakteristik Pendidikan

Karakteristik dari pendidikan responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3. Frekuensi Karakteristik Pendidikan Responden

No	Karakteristik	Frekuensi	Persen
1	SMA/SMK	31	77,5
2	D3	3	7,5
3	S1	6	15,0
4	S2	0	0,0
5	S3	0	0,0
Total		40	100,0

Sumber: Data hasil Pengolahan SPSS Ver. 24.0 (2019)

Hasil pengolahan data dengan SPSS Version 24.0 menunjukkan bahwa dari 40 responden yang dipilih, 31 responden atau 77,5% diantaranya merupakan responden berpendidikan SMA/SMK, 3 responden atau 7,5% diantaranya merupakan responden berpendidikan D3, sedangkan sisanya 6 responden atau 15,0% diantaranya merupakan responden berpendidikan S1. Tidak ada responden yang berpendidikan S2 atau S3.

Sehingga responden berpendidikan SMA menjadi pendidikan mayoritas responden dan lebih banyak dari pada responden dengan tingkat pendidikan lainnya.

d. Karakteristik Masa Kerja

Karakteristik dari masa kerja responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4. Frekuensi Karakteristik Masa Kerja Responden

No	Karakteristik	Frekuensi	Persen
1	Di Bawah 1 Tahun	8	20,0
2	1 - 2 Tahun	10	25,0
3	2 - 3 Tahun	8	20,0
4	3 - 4 Tahun	6	15,0
5	4 - 5 Tahun	5	12,5
6	Di Atas 5 Tahun	3	7,5
Total		40	100,0

Sumber: Data hasil Pengolahan SPSS Ver. 24.0 (2019)

Hasil pengolahan data dengan SPSS Version 24.0 menunjukkan bahwa dari 40 responden yang dipilih, 8 responden atau 20,0% diantaranya merupakan responden yang telah bekerja di bawah 1 tahun, 10 responden atau 25,0% diantaranya merupakan responden yang telah bekerja selama 1-2 tahun, 8 responden atau 20,0% diantaranya merupakan responden yang telah bekerja selama 2-3 tahun, 6 responden atau 15,0% diantaranya merupakan responden yang telah bekerja selama 3-4 tahun, 5 responden atau 12,5% diantaranya merupakan responden yang telah bekerja selama 4-5 tahun, dan sisanya sebanyak 3 responden (7,5%) diantaranya merupakan responden yang telah bekerja di atas 5 tahun. Sehingga responden yang telah bekerja 1-2 tahun menjadi mayoritas dan lebih banyak dari pada responden lainnya.

e. Karakteristik Status Pernikahan

Karakteristik dari status pernikahan responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5. Frekuensi Karakteristik Status Pernikahan Responden

No	Karakteristik	Frekuensi	Persen
1	Lajang/Gadis	22	55,0
2	Menikah	18	45,0
3	Duda/Janda	0	0,0
Total		40	100,0

Sumber: Data hasil Pengolahan SPSS Ver. 24.0 (2019)

Hasil pengolahan data dengan SPSS Version 24.0 menunjukkan bahwa dari 40 responden yang dipilih, 22 responden atau 55,0% diantaranya merupakan responden yang belum pernah menikah atau gadis/lajang, 18 responden atau 45,0% diantaranya merupakan responden yang telah menikah dan masih terikat pernikahan, dan tidak seorangpun responden atau 0,0% diantaranya merupakan responden yang telah terlepas dari ikatan pernikahan atau duda/janda. Sehingga status pernikahan responden yang terbesar adalah lajang/gadis, dan menjadi status pernikahan mayoritas responden dibandingkan yang lain.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini memiliki 4 variabel yang terdiri dari 3 variabel bebas dan satu variabel terikat. 3 variabel bebas dalam penelitian ini adalah: Karakteristik Individu (X_1), Karakteristik Pekerjaan (X_2), dan Karakteristik Situasi Kerja (X_3), sedangkan satu variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Angket atau kuesioner yang disebarkan memiliki 6 buah pertanyaan/ Pernyataan untuk setiap variabel yang dijawab oleh responden dengan salah satu dari lima alternatif jawaban yang diberikan. Skala yang digunakan pada setiap item pernyataan dalam kuesioner adalah skala Likert, di mana alternatif jawaban yang dimiliki untuk setiap pernyataan, yaitu:

Tabel 4.6. Alternatif Jawaban yang Diberikan

Jawaban	Simbol	Bobot
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Ragu-Ragu	R	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

Sumber: (Sugiyono, 2016:216)

Sehingga responden memilih salah satu dari lima alternatif jawaban yang telah disediakan untuk setiap pertanyaan. Sedangkan kategori untuk rata-rata dari setiap pertanyaan dapat dilihat pada penilaian dari rata-rata untuk setiap item pertanyaan:

Tabel 4.7. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

Rata-Rata	Keterangan
1,00 – 1,79	Tidak Baik
1,80 – 2,59	Kurang Baik
2,60 – 3,39	Cukup Baik
3,40 – 4,19	Baik
4,20 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: (Sugiyono, 2016:216)

Berikut adalah frekuensi hasil jawaban dari setiap pernyataan yang diberikan oleh responden:

a. Variabel Karakteristik Individu (X_1)

Variabel Karakteristik Individu (X_1) memiliki 6 buah pertanyaan, dimulai dari pertanyaan X_{11} hingga pertanyaan X_{16} .

1) Pernyataan Pertama (X_{11})

Frekuensi jawaban untuk pernyataan X_{11} dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.8. Frekuensi dari Pernyataan X_{11}

Indikator		KEMAMPUAN		
Bobot	Karakteristik	Simbol	Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1	2,5
2	Tidak Setuju	TS	2	5,0
3	Ragu-Ragu	R	5	12,5
4	Setuju	S	13	32,5
5	Sangat Setuju	SS	19	47,5
Total			40	100,0
Rata-Rata			4,1750	

Sumber: Data hasil Pengolahan SPSS Ver. 24.0 (2019)

Pernyataan X_{11} berbunyi: “Saya mampu berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja”.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS Version 24.0 dapat diketahui bahwa dari total 40 orang responden, terdapat 1 atau 2,5% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 2 atau 5,0% responden menyatakan tidak setuju (TS), 5 atau 12,5% responden menyatakan ragu-ragu (R), 13 atau 32,5% responden menyatakan setuju (S), dan 19 atau 47,5% responden menyatakan sangat setuju (SS).

Jawaban terbanyak adalah sangat setuju dengan rata-rata nilai jawaban dari Pernyataan X_{11} yang berbunyi: “Saya mampu berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja” sebesar 4,1750 atau berkategori baik.

2) Pernyataan Ke dua (X_{12})

Frekuensi jawaban untuk pernyataan X_{12} dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.9. Frekuensi dari Pernyataan X_{12}

Indikator		NILAI		
Bobot	Karakteristik	Simbol	Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	STS	0	0,0
2	Tidak Setuju	TS	2	5,0
3	Ragu-Ragu	R	7	17,5
4	Setuju	S	17	42,5
5	Sangat Setuju	SS	14	35,0
Total			40	100,0
Rata-Rata			4,0750	

Sumber: Data hasil Pengolahan SPSS Ver. 24.0 (2019)

Pernyataan X_{12} berbunyi: “Saya menilai bahwa pekerjaan yang diberikan pimpinan sangat penting bagi perusahaan”.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS Version 24.0 dapat diketahui bahwa dari total 40 orang responden, terdapat 0 atau 0,0% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 2 atau 5,0% responden menyatakan tidak setuju (TS), 7 atau 17,5% responden menyatakan ragu-ragu (R), 17 atau 42,5% responden menyatakan setuju (S), dan 14 atau 35,0% responden menyatakan sangat setuju (SS).

Jawaban terbanyak adalah setuju dengan rata-rata nilai jawaban dari Pernyataan X_{12} berbunyi: “Saya menilai bahwa pekerjaan yang diberikan pimpinan sangat penting bagi perusahaan” sebesar 4,0750 atau berkategori baik.

3) Pernyataan Ke tiga (X_{13})

Frekuensi jawaban untuk pernyataan X_{13} dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.10. Frekuensi dari Pernyataan X_{13}

Indikator		NILAI		
Bobot	Karakteristik	Simbol	Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	STS	0	0,0
2	Tidak Setuju	TS	1	2,5
3	Ragu-Ragu	R	9	22,5
4	Setuju	S	14	35,0
5	Sangat Setuju	SS	16	40,0
Total			40	100,0
Rata-Rata			4,1250	

Sumber: Data hasil Pengolahan SPSS Ver. 24.0 (2019)

Pernyataan X_{13} berbunyi: “Saya dapat menilai bahwa pekerjaan yang diberikan sangat mudah untuk dikerjakan”.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS Version 24.0 dapat diketahui bahwa dari total 40 orang responden, terdapat 0 atau 0,0% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 1 atau 2,5% responden menyatakan tidak setuju (TS), 9 atau 22,5% responden menyatakan ragu-ragu (R), 14 atau 35,0% responden menyatakan setuju (S), dan 16 atau 40,0% responden menyatakan sangat setuju (SS).

Jawaban terbanyak adalah sangat setuju dengan rata-rata nilai jawaban dari Pernyataan X_{13} berbunyi: “Saya dapat menilai bahwa pekerjaan yang diberikan sangat mudah untuk dikerjakan” sebesar 4,1250 atau berkategori baik.

4) Pernyataan Ke empat (X_{14})

Frekuensi jawaban untuk pernyataan X_{14} dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.11. Frekuensi dari Pernyataan X_{14}

Indikator		SIKAP		
Bobot	Karakteristik	Simbol	Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1	2,5
2	Tidak Setuju	TS	2	5,0
3	Ragu-Ragu	R	5	12,5
4	Setuju	S	19	47,5
5	Sangat Setuju	SS	13	32,5
Total			40	100,0
Rata-Rata			4,0250	

Sumber: Data hasil Pengolahan SPSS Ver. 24.0 (2019)

Pernyataan X_{14} berbunyi: “Saya selalu bersikap ramah kepada rekan kerja dan atasan”.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS Version 24.0 dapat diketahui bahwa dari total 40 orang responden, terdapat 1 atau 2,5% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 2 atau 5,0% responden menyatakan tidak setuju (TS), 5 atau 12,5% responden menyatakan ragu-ragu (R), 19 atau 47,5% responden menyatakan setuju (S), dan 13 atau 32,5% responden menyatakan sangat setuju (SS).

Jawaban terbanyak adalah setuju dengan rata-rata nilai jawaban dari Pernyataan X_{14} berbunyi: “Saya selalu bersikap ramah kepada rekan kerja dan atasan” sebesar 4,0250 atau berkategori baik.

5) Pernyataan Ke lima (X₁₅)

Frekuensi jawaban untuk pernyataan X₁₅ dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.12. Frekuensi dari Pernyataan X₁₅

Indikator		SIKAP		
Bobot	Karakteristik	Simbol	Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1	2,5
2	Tidak Setuju	TS	3	7,5
3	Ragu-Ragu	R	6	15,0
4	Setuju	S	18	45,0
5	Sangat Setuju	SS	12	30,0
Total			40	100,0
Rata-Rata			3,9250	

Sumber: Data hasil Pengolahan SPSS Ver. 24.0 (2019)

Pernyataan X₁₅ berbunyi: “Saya dan rekan kerja selalu memberikan sikap yang baik terhadap atasan”.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS Version 24.0 dapat diketahui bahwa dari total 40 orang responden, terdapat 1 atau 2,5% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 3 atau 7,5% responden menyatakan tidak setuju (TS), 6 atau 15,0% responden menyatakan ragu-ragu (R), 18 atau 45,0% responden menyatakan setuju (S), dan 12 atau 30,0% responden menyatakan sangat setuju (SS).

Jawaban terbanyak adalah setuju dengan rata-rata nilai jawaban dari Pernyataan X₁₅ berbunyi: “Saya dan rekan kerja selalu memberikan sikap yang baik terhadap atasan” sebesar 3,9250 atau berkategori baik.

6) Pernyataan Ke enam (X₁₆)

Frekuensi jawaban untuk pernyataan X₁₆ dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.13. Frekuensi dari Pernyataan X₁₆

Indikator		MINAT		
Bobot	Karakteristik	Simbol	Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	STS	0	0,0
2	Tidak Setuju	TS	0	0,0
3	Ragu-Ragu	R	3	7,5
4	Setuju	S	22	55,0
5	Sangat Setuju	SS	15	37,5
Total			40	100,0
Rata-Rata			4,3000	

Sumber: Data hasil Pengolahan SPSS Ver. 24.0 (2019)

Pernyataan X₁₆ berbunyi: “Saya berminat apabila saya ditempatkan sebagai apa saja sesuai dengan apa yang di butuhkan”.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS Version 24.0 dapat diketahui bahwa dari total 40 orang responden, terdapat 0 atau 0,0% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 0 atau 0,0% responden menyatakan tidak setuju (TS), 3 atau 7,5% responden menyatakan ragu-ragu (R), 22 atau 55,0% responden menyatakan setuju (S), dan 15 atau 37,5% responden menyatakan sangat setuju (SS).

Jawaban terbanyak adalah setuju dengan rata-rata nilai jawaban dari Pernyataan X₁₆ berbunyi: “Saya berminat apabila saya ditempatkan sebagai apa saja sesuai dengan apa yang di butuhkan” sebesar 4,3000 atau berkategori sangat baik.

b. Variabel Karakteristik Pekerjaan (X_2)

Variabel Karakteristik Pekerjaan (X_2) memiliki 6 buah pertanyaan, dimulai dari pertanyaan X_{21} hingga pertanyaan X_{26} .

1) Pernyataan Pertama (X_{21})

Frekuensi jawaban untuk pernyataan X_{21} dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.14. Frekuensi dari Pernyataan X_{21}

Indikator		KEBERARTIAN TUGAS		
Bobot	Karakteristik	Simbol	Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1	2,5
2	Tidak Setuju	TS	3	7,5
3	Ragu-Ragu	R	7	17,5
4	Setuju	S	20	50,0
5	Sangat Setuju	SS	9	22,5
Total			40	100,0
Rata-Rata			3,8250	

Sumber: Data hasil Pengolahan SPSS Ver. 24.0 (2019)

Pernyataan X_{21} berbunyi: “Saya memahami bahwa tugas yang diberikan kepada saya memiliki arti penting bagi kelangsungan perusahaan”.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS Version 24.0 dapat diketahui bahwa dari total 40 orang responden, terdapat 1 atau 2,5% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 3 atau 7,5% responden menyatakan tidak setuju (TS), 7 atau 17,5% responden menyatakan ragu-ragu (R), 20 atau 50,0% responden menyatakan setuju (S), dan 9 atau 22,5% responden menyatakan sangat setuju (SS).

Jawaban terbanyak adalah setuju dengan rata-rata nilai jawaban dari Pernyataan X_{21} berbunyi: “Saya memahami bahwa tugas yang diberikan

kepada saya memiliki arti yang penting bagi kelangsungan perusahaan” sebesar 3,8250 atau berkategori baik.

2) Pernyataan Ke dua (X_{22})

Frekuensi jawaban untuk pernyataan X_{22} dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.15. Frekuensi dari Pernyataan X_{22}

Indikator		TANGGUNG JAWAB		
Bobot	Karakteristik	Simbol	Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	STS	0	0,0
2	Tidak Setuju	TS	4	10,0
3	Ragu-Ragu	R	5	12,5
4	Setuju	S	19	47,5
5	Sangat Setuju	SS	12	30,0
Total			40	100,0
Rata-Rata			3,9750	

Sumber: Data hasil Pengolahan SPSS Ver. 24.0 (2019)

Pernyataan X_{22} berbunyi: “Saya mampu melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dengan baik”.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS Version 24.0 dapat diketahui bahwa dari total 40 orang responden, terdapat 0 atau 0,0% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 4 atau 10,0% responden menyatakan tidak setuju (TS), 5 atau 12,5% responden menyatakan ragu-ragu (R), 19 atau 47,5% responden menyatakan setuju (S), dan 12 atau 30,0% responden menyatakan sangat setuju (SS).

Jawaban terbanyak adalah setuju dengan rata-rata nilai jawaban dari Pernyataan X_{22} berbunyi: “Saya mampu melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dengan baik” sebesar 3,9750 atau berkategori baik.

3) Pernyataan Ke tiga (X_{23})

Frekuensi jawaban untuk pernyataan X_{23} dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.16. Frekuensi dari Pernyataan X_{23}

Indikator		KETERAMPILAN		
Bobot	Karakteristik	Simbol	Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	STS	0	0,0
2	Tidak Setuju	TS	2	5,0
3	Ragu-Ragu	R	6	15,0
4	Setuju	S	23	57,5
5	Sangat Setuju	SS	9	22,5
Total			40	100,0
Rata-Rata			3,9750	

Sumber: Data hasil Pengolahan SPSS Ver. 24.0 (2019)

Pernyataan X_{23} berbunyi: “Saya mengerjakan pekerjaan saya sesuai dengan keterampilan yang saya miliki”.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS Version 24.0 dapat diketahui bahwa dari total 40 orang responden, terdapat 0 atau 0,0% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 2 atau 5,0% responden menyatakan tidak setuju (TS), 6 atau 15,0% responden menyatakan ragu-ragu (R), 23 atau 57,5% responden menyatakan setuju (S), dan 9 atau 22,5% responden menyatakan sangat setuju (SS).

Jawaban terbanyak adalah setuju dengan rata-rata nilai jawaban dari “Saya mengerjakan pekerjaan saya sesuai dengan keterampilan yang saya miliki” sebesar 3,9750 atau berkategori baik.

4) Pernyataan Ke empat (X_{24})

Frekuensi jawaban untuk pernyataan X_{24} dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.17. Frekuensi dari Pernyataan X_{24}

Indikator		KERAGAMAN KERJA		
Bobot	Karakteristik	Simbol	Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1	2,5
2	Tidak Setuju	TS	3	7,5
3	Ragu-Ragu	R	3	7,5
4	Setuju	S	14	35,0
5	Sangat Setuju	SS	19	47,5
Total			40	100,0
Rata-Rata			4,1750	

Sumber: Data hasil Pengolahan SPSS Ver. 24.0 (2019)

Pernyataan X_{24} berbunyi: “Saya memiliki pekerjaan yang beragam sehingga tidak membosankan”.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS Version 24.0 dapat diketahui bahwa dari total 40 orang responden, terdapat 1 atau 2,5% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 3 atau 7,5% responden menyatakan tidak setuju (TS), 4 atau 7,5% responden menyatakan ragu-ragu (R), 14 atau 35,0% responden menyatakan setuju (S), dan 19 atau 47,5% responden menyatakan sangat setuju (SS).

Jawaban terbanyak adalah sangat setuju dengan rata-rata nilai jawaban dari “Saya memiliki pekerjaan yang beragam sehingga tidak membosankan” sebesar 4,1750 atau berkategori baik.

5) Pernyataan Ke lima (X_{25})

Frekuensi jawaban untuk pernyataan X_{25} dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.18. Frekuensi dari Pernyataan X_{25}

Indikator		HASIL KERJA		
Bobot	Karakteristik	Simbol	Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	STS	0	0,0
2	Tidak Setuju	TS	3	7,5
3	Ragu-Ragu	R	5	12,5
4	Setuju	S	18	45,0
5	Sangat Setuju	SS	14	35,0
Total			40	100,0
Rata-Rata			4,0750	

Sumber: Data hasil Pengolahan SPSS Ver. 24.0 (2019)

Pernyataan X_{25} berbunyi: “Saya melakukan pekerjaan dengan hasil kerja yang sangat baik”.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS Version 24.0 dapat diketahui bahwa dari total 40 orang responden, terdapat 0 atau 0,0% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 3 atau 7,5% responden menyatakan tidak setuju (TS), 5 atau 12,5% responden menyatakan ragu-ragu (R), 18 atau 45,0% responden menyatakan setuju (S), dan 14 atau 35,0% responden menyatakan sangat setuju (SS).

Jawaban terbanyak adalah setuju dengan rata-rata nilai jawaban dari Pernyataan X_{25} berbunyi: “Saya melakukan pekerjaan dengan hasil kerja yang sangat baik” sebesar 4,0750 atau berkategori baik.

6) Pernyataan Ke enam (X₂₆)

Frekuensi jawaban untuk pernyataan X₂₆ dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.19. Frekuensi dari Pernyataan X₂₆

Indikator		HASIL KERJA		
Bobot	Karakteristik	Simbol	Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	STS	0	0,0
2	Tidak Setuju	TS	6	15,0
3	Ragu-Ragu	R	5	12,5
4	Setuju	S	18	45,0
5	Sangat Setuju	SS	11	27,5
Total			40	100,0
Rata-Rata			3,8500	

Sumber: Data hasil Pengolahan SPSS Ver. 24.0 (2019)

Pernyataan X₂₆ berbunyi: “Saya selalu menerima informasi mengenai hasil pekerjaan saya”.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS Version 24.0 dapat diketahui bahwa dari total 40 orang responden, terdapat 0 atau 0,0% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 6 atau 15,0% responden menyatakan tidak setuju (TS), 5 atau 12,5% responden menyatakan ragu-ragu (R), 18 atau 45,0% responden menyatakan setuju (S), dan 11 atau 27,5% responden menyatakan sangat setuju (SS).

Jawaban terbanyak adalah setuju dengan rata-rata nilai jawaban dari Pernyataan X₂₆ berbunyi: “Saya selalu menerima informasi mengenai hasil pekerjaan saya” sebesar 3,8500 atau berkategori baik.

c. Variabel Karakteristik Situasi Kerja (X_3)

Variabel Karakteristik Situasi Kerja (X_3) memiliki 6 buah pertanyaan, dimulai dari pertanyaan X_{31} hingga pertanyaan X_{36} .

1) Pernyataan Pertama (X_{31})

Frekuensi jawaban untuk pernyataan X_{31} dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.20. Frekuensi dari Pernyataan X_{31}

Indikator		BANGUNAN TEMPAT KERJA		
Bobot	Karakteristik	Simbol	Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	STS	0	0,0
2	Tidak Setuju	TS	3	7,5
3	Ragu-Ragu	R	7	17,5
4	Setuju	S	14	35,0
5	Sangat Setuju	SS	16	40,0
Total			40	100,0
Rata-Rata			4,0750	

Sumber: Data hasil Pengolahan SPSS Ver. 24.0 (2019)

Pernyataan X_{31} berbunyi: “Saya merasa aman dengan kondisi lingkungan pekerjaan saya”.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS Version 24.0 dapat diketahui bahwa dari total 40 orang responden, terdapat 0 atau 0,0% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 3 atau 7,5% responden menyatakan tidak setuju (TS), 7 atau 17,5% responden menyatakan ragu-ragu (R), 14 atau 35,0% responden menyatakan setuju (S), dan 16 atau 40,0% responden menyatakan sangat setuju (SS).

Jawaban terbanyak adalah sangat setuju dengan rata-rata nilai jawaban dari Pernyataan X_{31} berbunyi: “Saya merasa aman dengan kondisi lingkungan pekerjaan saya” sebesar 4,0750 atau berkategori baik.

2) Pernyataan Ke dua (X_{32})

Frekuensi jawaban untuk pernyataan X_{32} dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.21. Frekuensi dari Pernyataan X_{32}

Indikator		BANGUNAN TEMPAT KERJA		
Bobot	Karakteristik	Simbol	Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1	2,5
2	Tidak Setuju	TS	0	0,0
3	Ragu-Ragu	R	8	20,0
4	Setuju	S	17	42,5
5	Sangat Setuju	SS	14	35,0
Total			40	100,0
Rata-Rata			4,0750	

Sumber: Data hasil Pengolahan SPSS Ver. 24.0 (2019)

Pernyataan X_{32} berbunyi: “Saya mendapatkan jaminan perlindungan terhadap resiko kerja”.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS Version 24.0 dapat diketahui bahwa dari total 40 orang responden, terdapat 1 atau 2,5% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 0 atau 0,0% responden menyatakan tidak setuju (TS), 8 atau 20,0% responden menyatakan ragu-ragu (R), 17 atau 42,5% responden menyatakan setuju (S), dan 14 atau 35,0% responden menyatakan sangat setuju (SS).

Jawaban terbanyak adalah setuju dengan rata-rata nilai jawaban dari Pernyataan X_{32} berbunyi: “Saya mendapatkan jaminan perlindungan terhadap resiko kerja” sebesar 4,0750 atau berkategori baik.

3) Pernyataan Ke tiga (X₃₃)

Frekuensi jawaban untuk pernyataan X₃₃ dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.22. Frekuensi dari Pernyataan X₃₃

Indikator		PERALATAN KERJA		
Bobot	Karakteristik	Simbol	Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	STS	0	0,0
2	Tidak Setuju	TS	3	7,5
3	Ragu-Ragu	R	13	32,5
4	Setuju	S	13	32,5
5	Sangat Setuju	SS	11	27,5
Total			40	100,0
Rata-Rata			3,8000	

Sumber: Data hasil Pengolahan SPSS Ver. 24.0 (2019)

Pernyataan X₃₃ berbunyi: “Peralatan yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan”.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS Version 24.0 dapat diketahui bahwa dari total 40 orang responden, terdapat 0 atau 0,0% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 3 atau 7,5% responden menyatakan tidak setuju (TS), 13 atau 32,5% responden menyatakan ragu-ragu (R), 13 atau 32,5% responden menyatakan setuju (S), dan 11 atau 27,5% responden menyatakan sangat setuju (SS).

Jawaban terbanyak adalah setuju dengan rata-rata nilai jawaban dari Pernyataan X₃₃ berbunyi: “Peralatan yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan” sebesar 3,8000 atau berkategori baik.

4) Pernyataan Ke empat (X_{34})

Frekuensi jawaban untuk pernyataan X_{34} dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.23. Frekuensi dari Pernyataan X_{34}

Indikator		FASILITAS KERJA		
Bobot	Karakteristik	Simbol	Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	STS	0	0,0
2	Tidak Setuju	TS	2	5,0
3	Ragu-Ragu	R	9	22,5
4	Setuju	S	16	40,0
5	Sangat Setuju	SS	13	32,5
Total			40	100,0
Rata-Rata			4,0000	

Sumber: Data hasil Pengolahan SPSS Ver. 24.0 (2019)

Pernyataan X_{34} berbunyi: “Fasilitas yang disediakan perusahaan sudah sangat lengkap”.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS Version 24.0 dapat diketahui bahwa dari total 40 orang responden, terdapat 0 atau 0,0% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 2 atau 5,0% responden menyatakan tidak setuju (TS), 9 atau 22,5% responden menyatakan ragu-ragu (R), 16 atau 40,0% responden menyatakan setuju (S), dan 13 atau 32,5% responden menyatakan sangat setuju (SS).

Jawaban terbanyak adalah setuju dengan rata-rata nilai jawaban dari Pernyataan X_{34} berbunyi: “Fasilitas yang disediakan perusahaan sudah sangat lengkap” sebesar 4,0000 atau berkategori baik.

5) Pernyataan Ke lima (X₃₅)

Frekuensi jawaban untuk pernyataan X₃₅ dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.24. Frekuensi dari Pernyataan X₃₅

Indikator		FASILITAS KERJA		
Bobot	Karakteristik	Simbol	Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	STS	0	0,0
2	Tidak Setuju	TS	2	5,0
3	Ragu-Ragu	R	7	17,5
4	Setuju	S	18	45,0
5	Sangat Setuju	SS	13	32,5
Total			40	100,0
Rata-Rata			4,0500	

Sumber: Data hasil Pengolahan SPSS Ver. 24.0 (2019)

Pernyataan X₃₅ berbunyi: “Kelengkapan fasilitas tempat ibadah yang disediakan berfungsi dengan baik”.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS Version 24.0 dapat diketahui bahwa dari total 40 orang responden, terdapat 0 atau 0,0% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 2 atau 5,0% responden menyatakan tidak setuju (TS), 7 atau 17,5% responden menyatakan ragu-ragu (R), 18 atau 45,0% responden menyatakan setuju (S), dan 13 atau 32,5% responden menyatakan sangat setuju (SS).

Jawaban terbanyak adalah setuju dengan rata-rata nilai jawaban dari Pernyataan X₃₅ berbunyi: “Kelengkapan fasilitas tempat ibadah yang disediakan berfungsi dengan baik” sebesar 4,0500 atau berkategori baik.

6) Pernyataan Ke enam (X₃₆)

Frekuensi jawaban untuk pernyataan X₃₆ dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.25. Frekuensi dari Pernyataan X₃₆

Indikator		SARANA ANGKUTAN		
Bobot	Karakteristik	Simbol	Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	STS	0	0,0
2	Tidak Setuju	TS	5	12,5
3	Ragu-Ragu	R	6	15,0
4	Setuju	S	12	30,0
5	Sangat Setuju	SS	17	42,5
Total			40	100,0
Rata-Rata			4,0250	

Sumber: Data hasil Pengolahan SPSS Ver. 24.0 (2019)

Pernyataan X₃₆ berbunyi: “Keadaan jalan jalur di lokasi kerja saya memadai”.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS Version 24.0 dapat diketahui bahwa dari total 40 orang responden, terdapat 0 atau 0,0% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 5 atau 12,5% responden menyatakan tidak setuju (TS), 6 atau 15,0% responden menyatakan ragu-ragu (R), 12 atau 30,0% responden menyatakan setuju (S), dan 17 atau 42,5% responden menyatakan sangat setuju (SS).

Jawaban terbanyak adalah sangat setuju dengan rata-rata nilai jawaban Pernyataan X₃₆ berbunyi: “Keadaan jalan jalur di lokasi kerja saya memadai” sebesar 4,0250 atau berkategori baik.

d. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki 6 buah pertanyaan, dimulai dari pertanyaan Y₁ hingga pertanyaan Y₆.

1) Pernyataan Pertama (Y₁)

Frekuensi jawaban untuk pernyataan Y₁ dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.26. Frekuensi dari Pernyataan Y₁

Indikator		TUJUAN		
Bobot	Karakteristik	Simbol	Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	STS	0	0,0
2	Tidak Setuju	TS	3	7,5
3	Ragu-Ragu	R	5	12,5
4	Setuju	S	15	37,5
5	Sangat Setuju	SS	17	42,5
Total			40	100,0
Rata-Rata			4,1500	

Sumber: Data hasil Pengolahan SPSS Ver. 24.0 (2019)

Pernyataan Y₁ berbunyi: “Pimpinan melibatkan saya dalam proses pencapaian tujuan perusahaan”.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS Version 24.0 dapat diketahui bahwa dari total 40 orang responden, terdapat 0 atau 0,0% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 3 atau 7,5% responden menyatakan tidak setuju (TS), 5 atau 12,5% responden menyatakan ragu-ragu (R), 15 atau 37,5% responden menyatakan setuju (S), dan 17 atau 42,5% responden menyatakan sangat setuju (SS).

Jawaban terbanyak adalah sangat setuju dengan rata-rata nilai jawaban dari Pernyataan Y₁ berbunyi: “Pimpinan melibatkan saya dalam proses pencapaian tujuan perusahaan” sebesar 4,1500 atau berkategori baik.

2) Pernyataan Ke dua (Y₂)

Frekuensi jawaban untuk pernyataan Y₂ dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.27. Frekuensi dari Pernyataan Y₂

Indikator		STANDAR		
Bobot	Karakteristik	Simbol	Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	STS	0	0,0
2	Tidak Setuju	TS	2	5,0
3	Ragu-Ragu	R	5	12,5
4	Setuju	S	16	40,0
5	Sangat Setuju	SS	17	42,5
Total			40	100,0
Rata-Rata			4,2000	

Sumber: Data hasil Pengolahan SPSS Ver. 24.0 (2019)

Pernyataan Y₂ berbunyi: “Saya memahami dan menjalankan standar pelaksanaan kerja”.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS Version 24.0 dapat diketahui bahwa dari total 40 orang responden, terdapat 0 atau 0,0% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 2 atau 5,0% responden menyatakan tidak setuju (TS), 5 atau 12,5% responden menyatakan ragu-ragu (R), 16 atau 40,0% responden menyatakan setuju (S), dan 17 atau 42,5% responden menyatakan sangat setuju (SS).

Jawaban terbanyak adalah sangat setuju dengan rata-rata nilai jawaban dari Pernyataan Y₂ berbunyi: “Saya memahami dan menjalankan standar pelaksanaan kerja” sebesar 4,2000 atau berkategori sangat baik.

3) Pernyataan Ke tiga (Y₃)

Frekuensi jawaban untuk pernyataan Y₃ dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.28. Frekuensi dari Pernyataan Y₃

Indikator		UMPAN BALIK		
Bobot	Karakteristik	Simbol	Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	STS	0	0,0
2	Tidak Setuju	TS	2	5,0
3	Ragu-Ragu	R	9	22,5
4	Setuju	S	17	42,5
5	Sangat Setuju	SS	12	30,0
Total			40	100,0
Rata-Rata			3,9750	

Sumber: Data hasil Pengolahan SPSS Ver. 24.0 (2019)

Pernyataan Y₃ berbunyi: “Saya sangat membutuhkan umpan balik agar hasil pekerjaan maksimal”.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS Version 24.0 dapat diketahui bahwa dari total 40 orang responden, terdapat 0 atau 0,0% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 2 atau 5,0% responden menyatakan tidak setuju (TS), 9 atau 22,5% responden menyatakan ragu-ragu (R), 17 atau 42,5% responden menyatakan setuju (S), dan 12 atau 30,0% responden menyatakan sangat setuju (SS).

Jawaban terbanyak adalah setuju dengan rata-rata nilai jawaban dari Pernyataan Y₃ berbunyi: “Saya sangat membutuhkan umpan balik agar hasil pekerjaan maksimal” sebesar 3,9750 atau berkategori baik.

4) Pernyataan Ke empat (Y₄)

Frekuensi jawaban untuk pernyataan Y₄ dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.29. Frekuensi dari Pernyataan Y₄

Indikator		ALAT DAN SARANA		
Bobot	Karakteristik	Simbol	Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	STS	0	0,0
2	Tidak Setuju	TS	1	2,5
3	Ragu-Ragu	R	5	12,5
4	Setuju	S	22	55,0
5	Sangat Setuju	SS	12	30,0
Total			40	100,0
Rata-Rata			4,1250	

Sumber: Data hasil Pengolahan SPSS Ver. 24.0 (2019)

Pernyataan Y₄ berbunyi: “Alat dan sarana yang disediakan perusahaan membuat saya lebih giat dalam bekerja”.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS Version 24.0 dapat diketahui bahwa dari total 40 orang responden, terdapat 0 atau 0,0% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 1 atau 2,5% responden menyatakan tidak setuju (TS), 5 atau 12,5% responden menyatakan ragu-ragu (R), 22 atau 55,0% responden menyatakan setuju (S), dan 12 atau 30,0% responden menyatakan sangat setuju (SS).

Jawaban terbanyak adalah setuju dengan rata-rata nilai jawaban dari Pernyataan Y₄ berbunyi: “Alat dan sarana yang disediakan perusahaan membuat saya lebih giat dalam bekerja” sebesar 4,1250 atau berkategori baik.

5) Pernyataan Ke lima (Y₅)

Frekuensi jawaban untuk pernyataan Y₅ dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.30. Frekuensi dari Pernyataan Y₅

Indikator		MOTIF		
Bobot	Karakteristik	Simbol	Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	STS	0	0,0
2	Tidak Setuju	TS	1	2,5
3	Ragu-Ragu	R	11	27,5
4	Setuju	S	16	40,0
5	Sangat Setuju	SS	12	30,0
Total			40	100,0
Rata-Rata			3,9750	

Sumber: Data hasil Pengolahan SPSS Ver. 24.0 (2019)

Pernyataan Y₅ berbunyi: “Saya giat dalam bekerja atas dorongan dari perusahaan”.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS Version 24.0 dapat diketahui bahwa dari total 40 orang responden, terdapat 0 atau 0,0% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 1 atau 2,5% responden menyatakan tidak setuju (TS), 11 atau 27,5% responden menyatakan ragu-ragu (R), 16 atau 40,0% responden menyatakan setuju (S), dan 12 atau 30,0% responden menyatakan sangat setuju (SS).

Jawaban terbanyak adalah setuju dengan rata-rata nilai jawaban dari Pernyataan Y₅ berbunyi: “Saya giat dalam bekerja atas dorongan dari perusahaan” sebesar 3,9750 atau berkategori baik.

6) Pernyataan Ke enam (Y₆)

Frekuensi jawaban untuk pernyataan Y₆ dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.31. Frekuensi dari Pernyataan Y₆

Indikator		PELUANG		
Bobot	Karakteristik	Simbol	Frekuensi	Persen
1	Sangat Tidak Setuju	STS	0	0,0
2	Tidak Setuju	TS	2	5,0
3	Ragu-Ragu	R	6	15,0
4	Setuju	S	20	50,0
5	Sangat Setuju	SS	12	30,0
Total			40	100,0
Rata-Rata			4,0500	

Sumber: Data hasil Pengolahan SPSS Ver. 24.0 (2019)

Pernyataan Y₆ berbunyi: “Perusahaan memberikan peluang promosi bagi karyawan yang berprestasi”.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS Version 24.0 dapat diketahui bahwa dari total 40 orang responden, terdapat 0 atau 0,0% responden menyatakan sangat tidak setuju (STS), 2 atau 5,0% responden menyatakan tidak setuju (TS), 6 atau 15,0% responden menyatakan ragu-ragu (R), 20 atau 50,0% responden menyatakan setuju (S), dan 12 atau 30,0% responden menyatakan sangat setuju (SS).

Jawaban terbanyak adalah setuju dengan rata-rata nilai jawaban dari Pernyataan Y₆ berbunyi: “Perusahaan memberikan peluang promosi bagi karyawan yang berprestasi” sebesar 4,0500 atau berkategori baik.

4. Uji Kualitas Data

Uji ini dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas dari data yang telah didapatkan, sehingga dengan pengujian ini akan diketahui apakah data yang telah didapat layak dan handal untuk digunakan sebagai alat ukur.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2011:176). Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur (Ferdinand, 2011:190). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada para responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar. Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r_{hitung} dari variabel penelitian dengan nilai r_{tabel} , di mana:

Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.

Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

(Sujarweni, 2016:239)

Dengan jumlah responden sebanyak 40 responden, maka nilai r_{tabel} dapat diperoleh melalui tabel *r product moment pearson* dengan *df (degree of freedom) = n - 4*, sehingga $df = 40 - 4 = 36$. Maka dengan $df = 36$ akan didapat $r_{tabel} = 0,2709$ (dengan melihat daftar tabel *r*). Butir pertanyaan dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tetapi, sebagian besar peneliti mengungkapkan bahwa jika $r_{tabel} < r_{kritis}$, maka bandingkan r_{hitung} dengan r_{kritis} , dimana r_{kritis} bernilai 0,3. Diketahui bahwa $r_{tabel} < r_{kritis}$, karena $0,2709 < 0,3$ maka r_{hitung} akan dibandingkan dengan r_{kritis} , sehingga jika $r_{hitung} > r_{kritis}$ maka item pertanyaan dikatakan valid. r_{hitung} dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel

hasil pengolahan SPSS yang ada pada lampiran. Hasil validitas atau kelayakan pada setiap item pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.32. hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Karakteristik Individu (X_1)

Item ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	X_{11}	0,848	0,3	Valid
2	X_{12}	0,591	0,3	Valid
3	X_{13}	0,808	0,3	Valid
4	X_{14}	0,849	0,3	Valid
5	X_{15}	0,842	0,3	Valid
6	X_{16}	0,564	0,3	Valid

Sumber: Data hasil Pengolahan SPSS Ver. 24.0 (2019)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap item pertanyaan variabel Karakteristik Individu (X_1) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner untuk Karakteristik Individu terbukti valid.

Tabel 4.33. hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Karakteristik Pekerjaan (X_2)

Item ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	X_{21}	0,729	0,3	Valid
2	X_{22}	0,882	0,3	Valid
3	X_{23}	0,857	0,3	Valid
4	X_{24}	0,768	0,3	Valid
5	X_{25}	0,881	0,3	Valid
6	X_{26}	0,521	0,3	Valid

Sumber: Data hasil Pengolahan SPSS Ver. 24.0 (2019)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap item pertanyaan variabel Karakteristik Pekerjaan (X_2) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan

bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner untuk Karakteristik Pekerjaan terbukti valid.

Tabel 4.34. hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Karakteristik Situasi Kerja (X_3)

Item ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	X_{31}	0,708	0,3	Valid
2	X_{32}	0,421	0,3	Valid
3	X_{33}	0,611	0,3	Valid
4	X_{34}	0,489	0,3	Valid
5	X_{35}	0,625	0,3	Valid
6	X_{36}	0,660	0,3	Valid

Sumber: Data hasil Pengolahan SPSS Ver. 24.0 (2019)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap item pertanyaan variabel Karakteristik Situasi Kerja (X_3) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner untuk Karakteristik Situasi Kerja terbukti valid.

Tabel 4.35. hasil Validitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	Y_1	0,858	0,3	Valid
2	Y_2	0,517	0,3	Valid
3	Y_3	0,383	0,3	Valid
4	Y_4	0,661	0,3	Valid
5	Y_5	0,303	0,3	Valid
6	Y_6	0,878	0,3	Valid

Sumber: Data hasil Pengolahan SPSS Ver. 24.0 (2019)

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap item pertanyaan variabel Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa

seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner untuk Kinerja Karyawan terbukti valid.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan yang digunakan pada kuesioner telah valid dan layak digunakan.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian memiliki keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah. (Rusiadi, 2016:107)

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel. (Manullang, M dan Pakpahan, 2014:100)

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,70 maka dikatakan butir pertanyaan dikatakan reliabel atau handal. (Sujarweni, 2016:239).

Pengambilan keputusan reliabilitas dari setiap butir pertanyaan berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted*, jika nilainya lebih besar dari 0,7 maka item pertanyaan telah reliabel.

Untuk uji reliabilitas untuk setiap item pertanyaan dari variabel Karakteristik Individu (X_1) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.36. hasil Reliabilitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Karakteristik Individu (X_1)

Item ke -	Simbol	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	<i>Cronbach's Alpha Minimal</i>	Keterangan
1	X ₁₁	0,876	0,7	Reliabel
2	X ₁₂	0,913	0,7	Reliabel
3	X ₁₃	0,883	0,7	Reliabel
4	X ₁₄	0,876	0,7	Reliabel
5	X ₁₅	0,877	0,7	Reliabel
6	X ₁₆	0,916	0,7	Reliabel

Sumber: Data hasil Pengolahan SPSS Ver. 24.0 (2019)

Setiap item pertanyaan pada variabel Karakteristik Individu (X_1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pertanyaan telah reliabel atau handal.

Untuk uji reliabilitas untuk setiap item pertanyaan dari variabel Karakteristik Pekerjaan (X_2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.37. hasil Reliabilitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Karakteristik Pekerjaan (X_2)

Item ke -	Simbol	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	<i>Cronbach's Alpha Minimal</i>	Keterangan
1	X _{2,1}	0,904	0,7	Reliabel
2	X _{2,2}	0,883	0,7	Reliabel
3	X _{2,3}	0,891	0,7	Reliabel
4	X _{2,4}	0,900	0,7	Reliabel
5	X _{2,5}	0,883	0,7	Reliabel
6	X _{2,6}	0,935	0,7	Reliabel

Sumber: Data hasil Pengolahan SPSS Ver. 24.0 (2019)

Setiap item pertanyaan pada variabel Karakteristik Pekerjaan (X_2) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pertanyaan telah reliabel atau handal.

Untuk uji reliabilitas untuk setiap item pertanyaan dari variabel Karakteristik Situasi Kerja (X_3) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.38. hasil Reliabilitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Karakteristik Situasi Kerja (X_3)

Item ke -	Simbol	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	<i>Cronbach's Alpha Minimal</i>	Keterangan
1	$X_{3,1}$	0,763	0,7	Reliabel
2	$X_{3,2}$	0,823	0,7	Reliabel
3	$X_{3,3}$	0,785	0,7	Reliabel
4	$X_{3,4}$	0,810	0,7	Reliabel
5	$X_{3,5}$	0,783	0,7	Reliabel
6	$X_{3,6}$	0,773	0,7	Reliabel

Sumber: Data hasil Pengolahan SPSS Ver. 24.0 (2019)

Setiap item pertanyaan pada variabel Karakteristik Situasi Kerja (X_3) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pertanyaan telah reliabel atau handal.

Untuk uji reliabilitas untuk setiap item pertanyaan dari variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.39. hasil Reliabilitas Setiap Item Pertanyaan pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item ke -	Simbol	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	<i>Cronbach's Alpha Minimal</i>	Keterangan
1	Y_1	0,725	0,7	Reliabel
2	Y_2	0,807	0,7	Reliabel
3	Y_3	0,835	0,7	Reliabel
4	Y_4	0,780	0,7	Reliabel
5	Y_5	0,849	0,7	Reliabel
6	Y_6	0,728	0,7	Reliabel

Sumber: Data hasil Pengolahan SPSS Ver. 24.0 (2019)

Setiap item pertanyaan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pertanyaan telah reliabel atau handal.

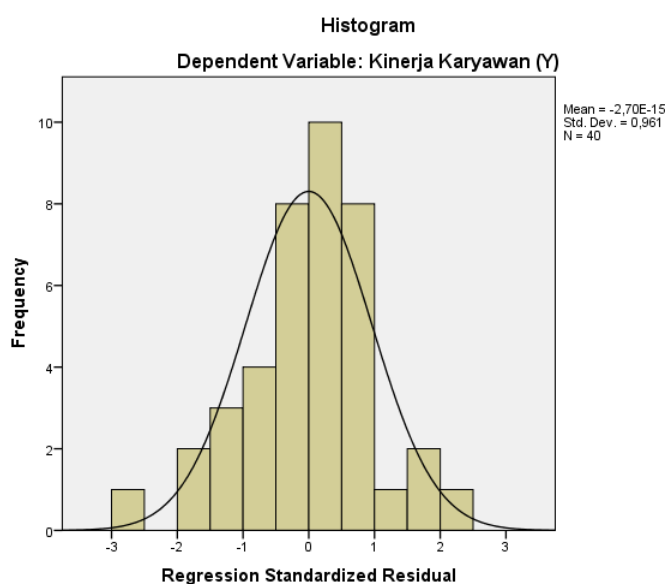
5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual telah berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik haruslah memiliki distribusi data normal. Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan dua pendekatan normalitas, yaitu pendekatan grafik yang dapat dilihat pada grafik Histogram dan grafik P-P Plot serta dengan pendekatan statistik yang dapat dilihat dengan uji Kolmogorov-Smirnov.

1) Pendekatan Grafik

Hasil uji normalitas data dengan pendekatan grafik dapat dilihat dari grafik histogram berikut:

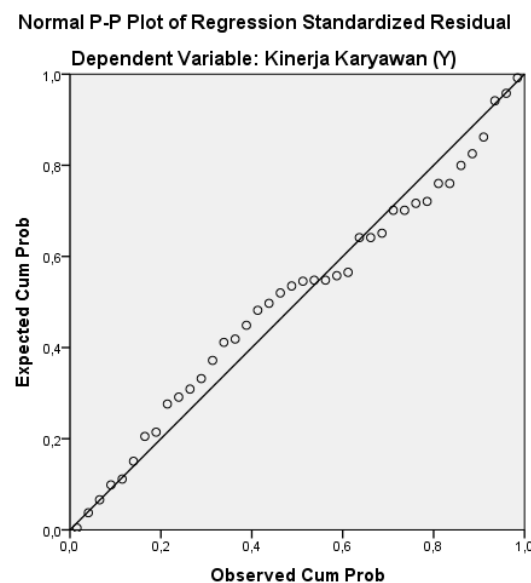


Gambar 4.1. Grafik Histogram Uji Normalitas

Sumber: Data hasil Pengolahan SPSS Ver. 24.0 (2019)

Berdasarkan grafik histogram di atas dapat dilihat bahwa grafik data berbentuk seperti lonceng pada titik nol dengan tidak condong hanya ke kiri maupun ke kanan tetapi cenderung seimbang di tengah. Sehingga berdasarkan grafik histogram diketahui bahwa distribusi data telah normal.

Normalitas juga dapat dilihat dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik P-P Plot. Jika penyebaran mengikuti garis diagonal pada histogram, maka data dikatakan normal. Grafik P-P Plot yang dihasilkan dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.2. Grafik P-P Plot Uji Normalitas

Sumber: Data hasil Pengolahan SPSS Ver. 24.0 (2019)

Hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan grafik P-P Plot menunjukkan bahwa titik-titik data yang berjumlah 40 buah titik data menyebar berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal dengan tidak terlalu menyimpang keluar dari garis diagonal, selain itu terdapat banyak titik-titik data yang bersentuhan dengan garis diagonal, sehingga dapat diasumsikan bahwa data telah berdistribusi secara normal.

2) Pendekatan Statistik

Pendekatan statistik untuk uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Pada uji Kolmogorov-Smirnov, residual data dikatakan normal jika nilai signifikan yang diperoleh lebih besar dari 0,05. Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka residual data dikatakan tidak normal. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel berikut:

Grafik 4.40. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

<i>.One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		40
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,00451043
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,083
	<i>Positive</i>	0,081
	<i>Negative</i>	-0,083
<i>Test Statistic</i>		0,083
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Data hasil Pengolahan SPSS Ver. 24.0 (2019)

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada hasil pengolahan data dengan SPSS Version 24.0 diketahui bahwa nilai signifikan yang didapatkan sebesar 0,200 dimana nilai ini lebih besar dari 0,05. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa residual dari data yang didapatkan telah berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas 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 dengan menggunakan SPSS.

Ketentuan pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas adalah apabila nilai *tolerance value* > 0,10 dan VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Tetapi jika nilai *tolerance value* < 0,10 atau VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas. Uji Multikolinieritas dari data hasil penyebaran kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.41. hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>			
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>		
	Karakteristik Individu (X_1)	0,113	8,821
	Karakteristik Pekerjaan (X_2)	0,123	8,125
	Karakteristik Situasi Kerja (X_3)	0,257	3,888
a. <i>Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)</i>			

Sumber: Data hasil Pengolahan SPSS Ver. 24.0 (2019)

Berdasarkan tabel dari hasil uji multikolinearitas di atas menunjukkan bahwa:

- 1) Variabel Karakteristik Individu (X_1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,113 dimana nilai ini lebih besar dari 0,10. Sedangkan nilai VIF yang dimiliki sebesar 8,821 dimana nilai ini lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Karakteristik Individu (X_1) tidak terjadi gejala multikolinearitas.

- 2) Variabel Karakteristik Pekerjaan (X_2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,123 dimana nilai ini lebih besar dari 0,10. Sedangkan nilai VIF yang dimiliki sebesar 8,125 dimana nilai ini lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Karakteristik Pekerjaan (X_2) tidak terjadi gejala multikolinearitas.
- 3) Variabel Karakteristik Situasi Kerja (X_3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,257 dimana nilai ini lebih besar dari 0,10. Sedangkan nilai VIF yang dimiliki sebesar 3,888 dimana nilai ini lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Karakteristik Situasi Kerja (X_3) tidak terjadi gejala multikolinearitas.

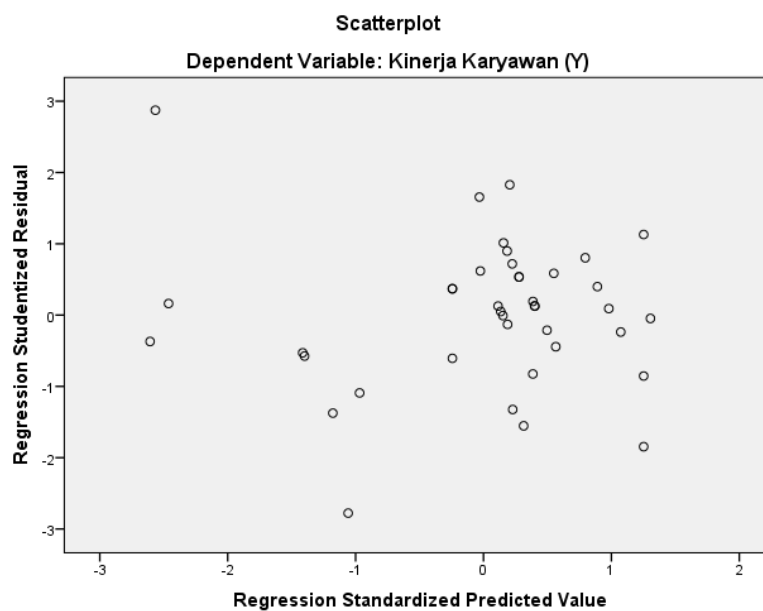
Sehingga dapat diketahui bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari masalah Multokolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan pendekatan grafik dan pendekatan statistik. Dimana pendekatan grafik dilakukan dengan melihat gambar *scatterplot*, sedangkan pendekatan statistik dapat dilakukan dengan uji Glejser.

Jika titik-titik data pada gambar *scatterplot* menunjukkan sebaran data yang acak dan tidak berpola, serta penyebaran data berada di atas dan bawah garis nol, maka dapat diasumsikan bahwa data terbebas dari gejala heteroskedastisitas. Grafik *scatterplot* hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.3. hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data hasil Pengolahan SPSS Ver. 24.0 (2019)

Gambar *scatterplot* di atas menunjukkan bahwa 40 titik-titik data yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Gambar *scatterplot* juga menunjukkan bahwa sebaran titik-titik data berada di atas dan di bawah garis nol.

Oleh sebab itu, hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan terbebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

Pengujian lain yang dapat dilakukan untuk melihat gejala heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji Glejser. Nilai signifikan dari variabel bebas didapatkan dari hasil regresi seluruh variabel bebas dengan absolute residual dari proses regresi seluruh variabel bebas terhadap Y. Dimana jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas tersebut terbebas dari gejala heteroskedastisitas. Sebaliknya jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka variabel bebas tersebut memiliki gejala heteroskedastisitas.

Hasil uji Glejser dari hasil regresi variabel bebas terhadap absolute residual dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.42. hasil Uji Glejser untuk Gejala Heteroskedastisitas

Coefficients^a			
Model		t	Sig.
1	<i>(Constant)</i>	2,526	0,016
	Karakteristik Individu (X_1)	-0,863	0,394
	Karakteristik Pekerjaan (X_2)	0,490	0,627
	Karakteristik Situasi Kerja (X_3)	-0,138	0,891
a. Dependent Variable: Absolute_Residu			

Sumber: Data hasil Pengolahan SPSS Ver. 24.0 (2019)

Berdasarkan hasil uji Glejser pada hasil pengolahan data dengan SPSS Version 24.0 diketahui bahwa:

- 1) Nilai signifikan dari variabel Karakteristik Individu (X_1) sebesar 0,394. Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05 sehingga variabel Karakteristik Individu (X_1) terbebas dari gejala heteroskedastisitas.
- 2) Nilai signifikan dari variabel Karakteristik Pekerjaan (X_2) sebesar 0,627. Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05 sehingga variabel Karakteristik Pekerjaan (X_2) terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

3) Nilai signifikan dari variabel Karakteristik Situasi Kerja (X_3) sebesar 0,891. Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05 sehingga variabel Karakteristik Situasi Kerja (X_3) terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Sehingga hasil uji Glejser menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas yang digunakan telah terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

6. Uji Regresi Linear Berganda

Model regresi yang digunakan pada penelitian ini adalah model regresi linier berganda. Regresi linear berganda bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dari dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Sehingga dengan regresi linear berganda akan diketahui besar pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil pengujian regresi linear berganda dari model regresi yang digunakan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.43. hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	4,636	1,034	
	Karakteristik Individu (X_1)	0,313	0,113	0,380
	Karakteristik Pekerjaan (X_2)	0,320	0,102	0,411
	Karakteristik Situasi Kerja (X_3)	0,187	0,082	0,206

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)*

Sumber: Data hasil Pengolahan SPSS Ver. 24.0 (2019)

Berdasarkan hasil regresi linear berganda pada hasil pengolahan data dengan SPSS Version 24.0, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

$$Y = 4,636 + 0,313X_1 + 0,320X_2 + 0,187X_3 + \epsilon$$

Penjelasan dari persamaan regresi linear di atas adalah sebagai berikut:

- a. Jika segala sesuatu pada setiap variabel bebas dianggap nol, atau variabel bebas dianggap tidak ada (diabaikan) baik pada X_1 , X_2 , maupun X_3 , maka nilai dari Kinerja Karyawan (Y) karyawan adalah sebesar 4,636. Hal ini mengindikasikan bahwa tanpa Karakteristik Individu (X_1), Karakteristik Pekerjaan (X_2), dan Karakteristik Situasi Kerja (X_3), karyawan telah memiliki kinerja tersendiri sebesar 4,636.
- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Karakteristik Individu (X_1) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,313. Sebaliknya, jika terjadi penurunan terhadap Karakteristik Individu (X_1) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,313. Sehingga hal ini mengindikasikan bahwa Karakteristik Individu (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Peningkatan Karakteristik Individu karyawan akan meningkatkan Kinerja Karyawan, dan penurunan Karakteristik Individu karyawan akan menurunkan Kinerja Karyawan.
- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Karakteristik Pekerjaan (X_2) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,320. Sebaliknya, jika terjadi penurunan terhadap Karakteristik Pekerjaan (X_2) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,320. Sehingga hal ini mengindikasikan bahwa Karakteristik Pekerjaan (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja

Karyawan (Y). Peningkatan Karakteristik Pekerjaan akan meningkatkan Kinerja Karyawan, dan penurunan Karakteristik Pekerjaan akan menurunkan Kinerja Karyawan.

- d. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Karakteristik Situasi Kerja (X_3) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,187. Sebaliknya, jika terjadi penurunan terhadap Karakteristik Situasi Kerja (X_3) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,187. Sehingga hal ini mengindikasikan bahwa Karakteristik Situasi Kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Peningkatan Karakteristik Situasi Kerja karyawan akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Namun sebaliknya, penurunan Karakteristik Situasi Kerja karyawan akan menurunkan Kinerja Karyawan.

Berdasarkan analisis regresi linear berganda yang dilakukan maka dapat dilihat bahwa variabel yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel Karakteristik Pekerjaan (X_2), lalu Karakteristik Individu (X_1), dan terakhir adalah Karakteristik Situasi Kerja (X_3).

7. Uji Kesesuaian

a. Uji F (Uji Simultan)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* (0,05). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka terima H_0 dan tolak H_a .

Cara lain dapat melihat F_{hitung} , di mana terima H_0 dan tolak H_a , apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, dan tolak H_0 terima H_a apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Dimana:

- 1) H_0 artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas Karakteristik Individu (X_1), Karakteristik Pekerjaan (X_2), dan Karakteristik Situasi Kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).
- 2) H_a artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas Karakteristik Individu (X_1), Karakteristik Pekerjaan (X_2), dan Karakteristik Situasi Kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

Hasil uji F dari data yang diolah dengan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.44. hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	478,622	3	159,541	145,949	0,000^b
	Residual	39,353	36	1,093		
	Total	517,975	39			
a. <i>Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)</i>						
b. <i>Predictors: (Constant), Karakteristik Situasi Kerja (X_3), Karakteristik Individu (X_1), Karakteristik Pekerjaan (X_2)</i>						

Sumber: Data hasil Pengolahan SPSS Ver. 24.0 (2019)

Hasil uji F (uji simultan) pada hasil pengolahan data dengan SPSS Version 24.0 diketahui bahwa nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari ambang batas minimal signifikan yang sebesar 0,05. Oleh karena itu, karena $0,000 < 0,05$ maka terima H_a dan tolak H_0 .

Untuk mengambil keputusan dengan menggunakan F_{hitung} , maka harus terlebih dahulu dicari nilai dari F_{tabel} . Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS Version 24.0 diketahui bahwa nilai df_1 sebesar 3 dan nilai df_2 sebesar 36, maka dengan melihat daftar tabel F atau menggunakan aplikasi Ms. Excel dengan rumus = FINV (0,05;3;36) diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,866.

Pada hasil pengolahan data dengan SPSS Version 24.0 diketahui bahwa nilai dari F_{hitung} sebesar 145,949. Sedangkan nilai dari F_{tabel} sebesar 2,866, sehingga nilai F_{hitung} jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} . Oleh karena itu, maka terima H_a dan tolak H_o .

Sehingga berdasarkan hasil uji F dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Karakteristik Individu (X_1), Karakteristik Pekerjaan (X_2), dan Karakteristik Situasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan di D'Raja Coffee Ismud Park.

b. Uji t (Uji Parsial)

Uji t (uji parsial) digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh dari variabel bebas (Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Situasi Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, maka dilakukanlah uji t.

Uji t dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat (terima H_a dan tolak H_o).

Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat (terima H_0 dan tolak H_a).

Atau dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat (terima H_a dan tolak H_0). Tetapi jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ (t_{hitung} diantara t_{tabel} dan $-t_{tabel}$) maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat (terima H_0 dan tolak H_a).

t_{tabel} dapat diperoleh dengan menggunakan daftar tabel t . Dengan jumlah sampel sebesar 40 dan jumlah variabel yang digunakan sebanyak 3, maka didapatkan nilai $df = 40 - 4 = 36$. Dengan df sebesar 36 maka didapatkan t_{tabel} dengan melihat daftar tabel t atau menggunakan aplikasi Ms. Excel dengan rumus = $TINV(0,05;36)$ sebesar 2,028. hasil uji t dengan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.45. hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a			
	Model	t	Sig.
1	(Constant)	4,485	0,000
	Karakteristik Individu (X_1)	2,786	0,008
	Karakteristik Pekerjaan (X_2)	3,142	0,003
	Karakteristik Situasi Kerja (X_3)	2,276	0,029
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)			

Sumber: Data hasil Pengolahan SPSS Ver. 24.0 (2019)

Hasil uji t berdasarkan tabel hasil uji t di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Karakteristik Individu (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Terdapat dua kemungkinan jawaban pada uji t , yaitu:

a) H_0 artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Karakteristik Individu (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b) H_a artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari Karakteristik Individu (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil uji t diketahui bahwa t_{hitung} yang didapatkan sebesar 2,786 sedangkan $t_{tabel} = 2,028$, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan signifikan t yang diperoleh sebesar 0,008 dimana nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05. Maka tolak H_0 (terima H_a).

Oleh sebab itu, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Karakteristik Individu (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2) Pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Terdapat dua kemungkinan jawaban pada uji t, yaitu:

a) H_0 artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Karakteristik Pekerjaan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b) H_a artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari Karakteristik Pekerjaan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil uji t diketahui bahwa t_{hitung} yang didapatkan sebesar 3,142 sedangkan $t_{tabel} = 2,028$, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan signifikan t yang diperoleh sebesar 0,003 dimana nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05. Maka tolak H_0 (terima H_a).

Oleh sebab itu, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Karakteristik Pekerjaan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3) Pengaruh Karakteristik Situasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Terdapat dua kemungkinan jawaban pada uji t, yaitu:

- a) H_0 artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Karakteristik Situasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- b) H_a artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari Karakteristik Situasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil uji t diketahui bahwa t_{hitung} yang didapatkan sebesar 2,276 sedangkan $t_{tabel} = 2,028$, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan signifikan t yang diperoleh sebesar 0,029 dimana nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05. Maka tolak H_0 (terima H_a).

Oleh sebab itu, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Karakteristik Situasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

8. Uji Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika determinan (R^2) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Derajat pengaruh variabel Karakteristik Individu (X_1), Karakteristik Pekerjaan (X_2), dan Karakteristik

Situasi Kerja (X_3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 4.46. hasil Uji Determinasi

Model Summary^b				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,961^a	0,924	0,918	1,04553
a. <i>Predictors: (Constant), Karakteristik Situasi Kerja (X_3), Karakteristik Individu (X_1), Karakteristik Pekerjaan (X_2)</i>				
b. <i>Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)</i>				

Sumber: Data hasil Pengolahan SPSS Ver. 24.0 (2019)

Dari hasil uji determinasi diketahui bahwa angka *adjusted R Square* yang diperoleh sebesar 0,918 yang dapat disebut koefisien determinasi, yang dalam hal ini mengindikasikan bahwa 91,8% Kinerja Karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh faktor Karakteristik Individu (X_1), Karakteristik Pekerjaan (X_2), dan Karakteristik Situasi Kerja (X_3). Sedangkan sisanya 8,2% dijelaskan oleh faktor lain seperti beban kerja, konflik kerja, gaji, semangat kerja, budaya kerja, dan lain-lain.

Nilai R yang didapatkan sebesar 0,961 yang mengindikasikan bahwa keeratan dari Karakteristik Individu (X_1), Karakteristik Pekerjaan (X_2), dan Karakteristik Situasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,961. Nilai ini juga mengindikasikan bahwa hubungan Karakteristik Individu (X_1) dan Karakteristik Pekerjaan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sangat erat. Karena nilai R berada pada range nilai 0,80 – 0,99.

B. Pembahasan hasil Penelitian

Pembahasan terhadap hipotesis yang diberikan berdasarkan hasil pengujian data yang dilakukan dapat dilihat pada pembahasan berikut:

1. Hipotesis Satu (H_1)

Hipotesis H_1 yang diajukan pada penelitian ini adalah: Diduga karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada D'Raja Coffee Ismud Park.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang dilakukan diketahui bahwa variabel Karakteristik Individu (X_1) memiliki nilai regresi yang positif sebesar 0,313 sehingga secara parsial Karakteristik Individu (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan diketahui bahwa Karakteristik Individu (X_1) memiliki nilai signifikan sebesar 0,008 dimana nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05. Dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} diketahui bahwa nilai t_{hitung} dari Karakteristik Individu (X_1) sebesar 2,786 sedangkan t_{tabel} yang dimiliki sebesar 2,028. Sehingga diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sehingga secara parsial Karakteristik Individu (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan analisis regresi linear berganda dan uji t yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Karakteristik Individu (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka Hipotesis H_1 dapat diterima dan terbukti benar.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Ivan Cevich (2011:11), dimana adanya variabel individu seperti kepribadian, kemampuan dan

keterampilan, persepsi dan sikap, semua variabel tersebut mempengaruhi perilaku kerja utama seperti produktivitas karyawan, kreativitas, dan kinerja. Dari pendapat Ivancevich menyatakan bahwa faktor individu atau karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja.

Pendapat Ivan Cevich tersebut diperkuat juga oleh hasil penelitian Hadrane (2017), yang membuktikan hubungan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hasil penelitian ini membuktikan teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada karena memberikan hasil penelitian yang sesuai.

2. Hipotesis Dua (H₂)

Hipotesis H₂ yang diajukan pada penelitian ini adalah: Diduga karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada D'Raja Coffee Ismud Park.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang dilakukan diketahui bahwa variabel Karakteristik Pekerjaan (X₂) memiliki nilai regresi yang positif sebesar 0,320 sehingga secara parsial Karakteristik Pekerjaan (X₂) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan diketahui bahwa Karakteristik Pekerjaan (X₂) memiliki nilai signifikan sebesar 0,003 dimana nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05. Dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} diketahui bahwa nilai t_{hitung} dari Karakteristik Pekerjaan (X₂) sebesar 3,142 sedangkan t_{tabel} yang dimiliki sebesar 2,028. Sehingga diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sehingga secara parsial Karakteristik Pekerjaan (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan analisis regresi linear berganda dan uji t yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Karakteristik Pekerjaan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka Hipotesis H_2 dapat diterima dan terbukti benar.

Hasil penelitian yang menunjukkan Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sesuai seperti yang dikemukakan oleh Wilson Bangun (2012:233), dimana hasil dari proses penerapan dimensi dalam karakteristik pekerjaan berakibat pada kualitas kinerja yang tinggi (*High Quality Work Performance*). Pada karakteristik pekerjaan terlihat bahwa karyawan yang menghargai makna dan tanggung jawab serta mengetahui hasil bagi pengayaan kerja akan memberikan hasil kerja (kinerja) yang positif.

Berdasarkan hasil penelitian Bambang (2017), menemukan pengaruh positif antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Diperkuat juga dengan hasil penelitian Hadrane (2017), yang membuktikan hubungan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Hipotesis Tiga (H_3)

Hipotesis H_3 yang diajukan pada penelitian ini adalah: Diduga karakteristik situasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada D'Raja Coffee Ismud Park.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang dilakukan diketahui bahwa variabel Karakteristik Situasi Kerja (X_3) memiliki nilai regresi yang positif sebesar 0,187 sehingga secara parsial Karakteristik Situasi Kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan diketahui bahwa Karakteristik Situasi Kerja (X_3) memiliki nilai signifikan sebesar 0,029 dimana nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05. Dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} diketahui bahwa nilai t_{hitung} dari Karakteristik Situasi Kerja (X_3) sebesar 2,276 sedangkan t_{tabel} yang dimiliki sebesar 2,028. Sehingga diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sehingga secara parsial Karakteristik Situasi Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan analisis regresi linear berganda dan uji t yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Karakteristik Situasi Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka Hipotesis H_3 dapat diterima dan terbukti benar.

Jika di perusahaan tidak memiliki Karakteristik Situasi Kerja yang baik dan sesuai dengan karyawan, maka akan sering terjadi konflik kerja, ketidakharmonisan, dan ketidakefisienan. Suasana seperti ini menyebabkan ketidaknyamanan dan ketidakbahagiaan yang dirasakan karyawan dalam bekerja. Banyak karyawan yang menganggap kenyamanan dalam bekerja sangat penting untuk didapatkan, bahkan beberapa karyawan menganggap kenyamanan menjadi faktor yang lebih penting dari pada gaji. Tetapi, jika suatu perusahaan memiliki Karakteristik Situasi Kerja yang sesuai dengan karyawan, maka karyawan akan mampu memberikan kinerja terbaik yang dapat mereka berikan.

Hal penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Winardi (2010:224), dimana situasi kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika lingkungan kerja yang ada pada perusahaan tersebut itu baik. Situasi kerja yang menyenangkan bagi karyawan

melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Pendapat tersebut diperkuat juga oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Emilia (2010), yang menemukan pengaruh positif situasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan

4. Hipotesis Empat (H₄)

Hipotesis H₄ yang diajukan pada penelitian ini adalah: Diduga karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada D'Raja Coffee Ismud Park.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang dilakukan diketahui bahwa variabel Karakteristik Individu (X₁), Karakteristik Pekerjaan (X₂), dan Karakteristik Situasi Kerja (X₃) masing-masing memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga secara simultan Karakteristik Individu (X₁), Karakteristik Pekerjaan (X₂), dan Karakteristik Situasi Kerja (X₃) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan uji F yang dilakukan, diketahui bahwa nilai signifikan yang didapatkan sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} pada uji F juga diketahui bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar 145,949 sedangkan F_{tabel} yang dimiliki sebesar 2,866. Sehingga diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$. Oleh sebab itu maka secara simultan Karakteristik Individu (X₁), Karakteristik Pekerjaan (X₂), dan

Karakteristik Situasi Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan analisis regresi linear berganda dan uji F maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan Karakteristik Individu (X_1), Karakteristik Pekerjaan (X_2), dan Karakteristik Situasi Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka Hipotesis H_4 dapat diterima dan terbukti benar.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Rojuaniah (2015:6), dimana faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: *individual characteristics* (karakteristik individu), *work characteristics* (karakteristik pekerjaan), dan *characteristics situations of work/organizational* (karakteristik situasi kerja/organisasi). Pendapat tersebut diperkuat juga oleh hasil penelitian Sri Widani (2010), yang menemukan adanya pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisa data yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai hasil penelitian sebagai berikut:

1. Karakteristik Individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan D'Raja Coffee Ismud Park dengan nilai regresi sebesar 0,313, nilai signifikan sebesar 0,008, dan t_{hitung} sebesar 2,786.
2. Karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan D'Raja Coffee Ismud Park dengan nilai regresi sebesar 0,320, nilai signifikan sebesar 0,003 dan t_{hitung} sebesar 3,142.
3. Karakteristik situasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan D'Raja Coffee Ismud Park dengan nilai regresi sebesar 0,187, nilai signifikan sebesar 0,029, dan t_{hitung} sebesar 2,276.
4. Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan D'Raja Coffee Ismud Park dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan F_{hitung} sebesar 145,949. Dimana variabel karakteristik pekerjaan menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan D'Raja Coffee Ismud Park.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, maka terdapat beberapa saran yang peneliti ajukan, yaitu:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan bagi manajemen D'Raja Coffee Ismud Park untuk memberikan berbagai pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan mereka, melatih kedisiplinan karyawan dengan menerapkan *reward* dan *punishment*, dan menerapkan proses *recruitment* karyawan yang lebih menekankan kepada kualitas individual karyawan. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan faktor karakteristik individual dari karyawan yang dimiliki perusahaan.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan bagi manajemen D'Raja Coffee Ismud Park untuk menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan diri mereka berdasarkan keterampilan dan minat mereka. Menekankan rasa tanggungjawab dari karyawan atas tugas yang diberikan, sehingga karyawan mampu menghargai tugas yang diberikan dan mampu bertanggungjawab atas apa yang dikerjakan. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan faktor karakteristik pekerjaan karyawan yang dimiliki oleh perusahaan.
3. Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan bagi manajemen D'Raja Coffee Ismud Park untuk mempererat kerjasama tim dan kekompakan antar karyawan maupun dengan atasan yang dapat dilakukan dengan membuat berbagai kegiatan rekreasi karyawan, selain itu disarankan perusahaan untuk memperbaiki dan meningkatkan berbagai fasilitas, sarana dan prasarana kerja yang ada di D'Raja Coffee Ismud Park sehingga memudahkan pekerjaan karyawan.

4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan menjadi variabel yang paling mempengaruhi kinerja karyawan D'Raja Coffee Ismud Park. Sehingga dalam upaya mempercepat peningkatan kinerja karyawan, maka disarankan bagi perusahaan untuk terlebih dahulu berfokus kepada peningkatan karakteristik pekerjaan karyawan. Hal ini dimaksudkan agar peningkatan kinerja karyawan dapat meningkat lebih cepat, karena karakteristik pekerjaan merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan D'Raja Coffee Ismud Park dari pada variabel yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Alex S. Nitisemito. (2014). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia. Anwar, Prabu Mangkunegara. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (2011). *Human Reseources Development*. Alih Bahasa Benyamin Molan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Cetakan Kedua. Jakarta: Prenhallindo.
- Edy, Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Eko, Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Agusty Ferdinand. (2011). *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Edisi 3, AFG Books, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, James, L. (2011). *Organization, Behavior, Structure, Process*. Edition 10. Usa: Boston.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Henri, Simamora. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Cetakan Pertama. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Hidayat, R. Rusiadi, dan M. Isa Indrawan. 2014. *Teknik Proyeksi Bisnis*. USU Press. Medan
- Hidayat, R., & Subiantoro, N. Rusiadi. 2013. *Metode Penelitian*. USU Press. Medan
- Ivan Cevich, John M. Konopaske, Robert. & Matteson, Michael, T. (2011). *Organization Behavior and Management (9th ed)*. New York: Mc Graw Hill International.
- Khaerul, Umam. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Luthans, F. (2015). *Organization Behavior*. New York: Mc Graw Hill International.

- Manulang dan Pakpahan. (2014). *Metodologi Penelitian*. Cetakan Pertama. Bandung: Penerbit Cita Pustaka.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara Haji.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Ainin Syam.
- Panggabean dan Prasetyo. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rusiadi, *Et Al.* (2014). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan Konsep, Kasus dan Aplikasi Spss, Eviews, Amos dan Lisrel*, Cetakan Pertama. Medan:Usu Press.
- Robbins, Stephen P. & Timothy, A. Judge (2011). *Organizational behavior*. New Jersey: Pearson education.
- Rojuaniah. (2015). *Manajemen Kinerja*. Universitas Esa Unggul.
- Sastrohadiwiryono. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian Sondang, P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RND*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2011). *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Metodologi Penelitian Ekonomi: Alat Statistik dan Analisis Output Komputer*. Yogyakarta: CAPS.
- Thoha, Mifta. (2012). *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Torang, Syamsir. (2013). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya dan Peubahan Organisasi)*. Alfabeta. Bandung.
- Uha, Ismal Nawawi. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja (Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi)*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wahjono, Sentot Imam. (2010). *Perilaku Organisasi Sentot Imam Wahjono*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Winardi. (2010). *Motivasi, Permotivasi, dan Manajemen*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Jurnal:

Abdul, Rahman. (2013). *Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala*: Jurnal E-Jurnal Katalogis, Vol. 1 No. 2.

Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). *Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model*. Business and Management Horizons, 5(2), 49-59

Agung, Panudju (2013). *Pengaruh Kompensasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Produksi PT.X Palembang*: Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol. 1 No. 2 Palembang

Andika, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*. JUMANT, 11(1), 189-

Ardian, N. (2019). *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB*. JEpa, 4(2), 119-

Arief, Subyantoro. (2014). *Karakteristik Individu, Karakteristik Perkerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja Studi pada pengurus KUD di kabupaten Sleman*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol 11. No. 1 halaman 11-19.

Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). “*Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat*”. Jurnal Soumatera Law Review, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.

Daulay, M. T. (2019). *Effect of Diversification of Business and Economic Value on Poverty in Batubara Regency*. KnE Social Sciences, 388-401.

Febrina, A. (2019). *Motif Orang Tua Mengunggah Foto Anak Di Instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek)*. Jurnal Abdi Ilmu, 12(1), 55-65.

Gusti. (2017). *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6 No. 4.

- Hadrane (2017). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Hulu Sungai Tengah*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol. 3 No. 1 halaman 124-
- Hidayat, R. (2018). *Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia*. JEpa, 3(2), 133-149.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In Journal of Physics: Conference Series (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Leony, Hoki. (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Pemasaran Pada PT. Indah Sejahtera*. Jurnal SMART, Vol. 1 No. 1 halaman 34-42.
- Malikhah, I. (2019). *Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi*. Jumant, 11(1), 67-80.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). *Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour*. Journal of Business and Retail Management Research, 12(2).
- Pramono, C. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia*. Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik, 8(1), 62-78.
- Peoni, Herianus. (2014). *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Taspen (Persero) Cabang Manado*. Skripsi Ilmu Administasi Bisnis. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung. Universitas Sam Ratulangi. Manado.
- Presilia. (2012). *Analysis Of Effect Of Environmental Work, Job Characteristics, Motivation And Performance of Employees (Case: PT. Megatama Plasindo)*. Binus University, Jakarta, DKI Jakarta, Indonesia.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). *Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching*. International Journal of Business and Management Invention, 6(1), 73079.
- Sari, M. M. (2019). *Faktor-Faktor Profitabilitas Di Sektor Perusahaan Industri Manufaktur Indonesia (Studi Kasus: Sub Sektor Rokok)*. Jumant, 11(2), 61-68.
- Siregar, N. (2018). *Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampoeng Deli Medan*. JUMANT, 8(2), 87-96.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. *The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi*.