

SKRIPSI

**PENGARUH KARAKTERISTIK BIOGRAFIS DAN KARAKTERISTIK
PEKERJAAN TERHADAP KINERJA BAGIAN PROSES CPO (*Crude Palm Oil*)
KARYAWAN PT. IVO MAS TUNGGAL DESA KANDIS KECAMATAN KANDIS
RIAU**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Strata Satu Bidang Ilmu Ekonomi Program Studi Manajemen Di Universitas Islam Riau*

OLEH:

**ASRITAYANI
NPM 155210178**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2021**

ABSTRAK

**PENGARUH KARAKTERISTIK BIOGRAFIS DAN KARAKTERISTIK
PEKERJAAN TERHADAP KINERJA BAGIAN PROSES CPO (*Crude Palm
Oil*) KARYAWAN PT. IVO MAS TUNGGAL DESA KANDIS
KECAMATAN KANDIS RIAU**

OLEH :

ASRITAYANI

NPM 155210178

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah karakteristik biografis dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pada bagian proses PT. Ivo Mas Tunggal Desa Kandis Kec. Kandis. Data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang berasal dari data hasil kuisioner. sampel sebanyak 42 orang yang ada di bagian proses CPO (Crude Palm Oil) PT. Ivo Mas Tunggal. Analisis data yang digunakan berupa analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 24. Hasil penelitian menunjukkan Karakteristik Biografis (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karakteristik Pekerjaan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karakteristik Biografis (X_1) dan Karakteristik Pekerjaan (X_2) secara bersama-sama memberikan sumbangan terhadap kinerja karyawan sebesar 72,6%, dan sisanya (27,4%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

Kata Kunci : Karakteristik Biografis, Karakteristik Pekerjaan, Kinerja

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.wb

Segala puji bagi Allah SAW Tuhan semesta alam, tidak lupa pula kita selalu bersyukur dan mengucapkan sholawat kepada junjungan besar kita yaitu Nabi Muhammad SAW. Karena dengan rahmat Allah SWT yang telah memberikan kesehatan selalu kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Karakteristik Biografis dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan bagian Proses PT. Ivo Mas Tunggal Desa Kandis Kec Kandis Riau”** sebagai salah satu syarat untuk program Sarjana (S1) Jurusan Ekonomi Manajemen konsentrasi MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bantuan, bimbingan dan nasehat dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih setulus-tulusnya kepada :

1. Bapak Rektor Universitas Islam Riau Prof. Dr. Syafrinaldi, SH. M. CL.
2. Bapak Dr. Firdaus A Rahman, SE. M. Si.AK.CA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE,M.Si Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Bapak Drs. Asril, MM Selaku Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan serta ilmu pengetahuannya yang tak ternilai selama penulisan skripsi di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
5. Seluruh Dosen, Staff pengajar serta Staff pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah berjasa memberikan ilmu dan

pengetahuan yang bermanfaat di dalam lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

6. Terimakasih kepada orang tua penulis Suratmin dan Supani yang selalu memberikan kasih sayang, doa, nasehat serta dukungan penuh dalam setiap langkah hidup penulis, yang merupakan anugrah terbesar dalam hidup. Penulis berharap dapat menjadi anak yang sholeha dan yang dapat membanggakan.
7. Adik penulis tercinta dan tersayang, Irwandi dan Kurnia Ningsih, terimakasih atas doa dan mensupport penulis.
8. Terimakasih kepada teman-teman penulis Dwi Cahyaning Lestari, Sri Wahyuni, Dewi Suryani, Kurniati Laowo, Jung Jaehyun, Lee Taeyong, yang selalu memberikan semangat dan dorongan kepada penulis.

Dalam pembuatan skripsi ini penulis telah berusaha semaksimal mungkin, tentunya masih banyak kekurangan dan keterbatasan yang dimiliki. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik pembaca untuk membangun kesempurnaan skripsi ini. Dan semoga Allah SWT selalu senantiasa memberikan rahmat, kesehatan, perlindungan dan Kasih sayang kepada kita semua dimasa pandemi Covid-19 ini. Akhir kata dari penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi generasi berikutnya.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Pekanbaru, 2021

Asritayani

DARTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xvii
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Dan Penelitian.....	9
1.4. Sistematika Penulisan.....	10
 BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1. Kinerja.....	12
2.1.1. Pengertian Kinerja.....	12
2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	14
2.1.3. Penilaian Kinerja.....	19
2.1.4. Tujuan Penilaian Kinerja.....	20
2.1.5. Teori Kinerja	22
2.2. Penelitian Terdahulu	24
2.3. Kerangka Pemikiran.....	25
2.4. Hipotesis.....	26

2.5. Karakteristik Biografis	26
2.5.1. Pengertian Karakteristik Biografis.....	26
2.6. Karakteristik Pekerjaan	28
2.6.1. Model Karakteristik Pekerjaan.....	20
2.7. Keadaan Psikologis	30

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian.....	33
3.2. Operasional Variabel.....	33
3.3. Populasi Dan Sampel.....	36
3.4. Jenis Dan Sumber Data.....	36
3.4.1. Data Primer	36
3.4.2. Data Sekunder	36
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.5.1. Wawancara.....	37
3.5.2. Kuesioner	37
3.6. Teknik Analisis Data.....	37
3.6.1. Uji Instrumen	37
3.6.1.1. Uji Validitas	38
3.6.1.2. Uji Reabilitas.....	38

3.6.2. Uji Asumsi Klasik	38
3.6.3. Regresi Linier Berganda	39
3.6.4. Uji Hipotesis (Uji T dan Uji F)	40
3.6.5. Koefisien Determinasi (R ²)	41

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Singkat Perusahaan PT. Ivo Mas Tunggal Kandis	42
4.2. Aktivitas Perusahaan PT. Ivo Mas Tunggal Kandis	42
4.3. Visi Dan Misi PT. Ivo Mas Tunggal Kandis	43
4.4. Struktur Organisasi PT. Ivo Mas Tunggal Kandis	43

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Identitas Responden	47
5.1.1. Tingkat Umur/Usia Responden	47
5.1.2. Golongan pada PT. Ivo Mas Tunggal	48
5.1.3. Jabatan/ Station PT. Ivo Mas Tunggal	48
5.2. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian	49
5.2.1. Uji Validitas	49
5.2.2. Uji Reabilitas	50

5.3. Analisis Karakteristik Biografis Karyawan PT. Ivo Mas Tunggal	51
5.3.1. Gender	51
5.3.1.1. Jenis Kelamin Para Pegawai Salah Satu Upaya Untuk Mengetahui Tingkat Kinerja Karyawan	52
5.3.2. Ras.....	52
5.3.2.1. Berbagai Macam Ras Suku Dan Agama Di Perusahaan Sangat Berpengaruh Dalam Kinerja	53
5.3.3. Masa Kerja	53
5.3.3.1. Didalam Perusahaan Lama Waktu Bekerja Para Karyawan Sudah Di Tentukan Oleh Prosedur Perusahaan.....	54
5.3.3.2. Tingkat Pengetahuan Dan Keterampilan Yang Di Miliki Setiap Karyawan Dapat Membantu Kelancaran Perusahaan.....	55
5.3.3.3. Penguasaan Terhadap Pekerjaan Dan Peralatan Perusahaan Dapat Mempercepat Pekerjaan Karyawan.....	55
5.4. Analisis Karakteristik Pekerjaan Karyawan PT. Ivo Mas Tunggal	58
5.4.1. Keanekaragaman Keterampilan	59
5.4.1.1. Pekerjaan Yang Anda Jalani Sesuai Dengan Keterampilan Yang Di Miliki	59

5.4.1.2. Pekerjaan Yang Di Berikan Sangat Menentang Dan Menarik Di Bidang Masing-Masing	60
5.4.2. Identitas Tugas	61
5.4.2.1. Karyawan Memahami Tugas-Tugas Yang Di Berikan Sehingga Mempermudah Pelaksanaan Kerja	61
5.4.2.2. Perusahaan Memaparkan Dengan Jelas Tugas Yang Di Emkan Karyawan	62
5.4.3. Signifikasi Tugas	62
5.4.3.1. Tugas Yang Di Berikan Perusahaan Mempunyai Arti Penting Bagi Masa Depan Karyawan	63
5.4.3.2. Setiap Tugas Yang Di Berikan Mempunyai Arti Penting Bagi Kelangsungan Organisasi Perusahaan Di Masa Depan	64
5.4.4. Otonomi	64
5.4.4.1. Dalam Pelaksanaan Pekerjaan Anda Memiliki Kebebasan Dalam Menentukan Prosedur Dan Jadwal Pelaksanaan	65
5.4.4.2. Tanggung Jawab Yang Di Berikan Perusahaan Selalu Di Pertimbangkan Lebih Dahulu Baik Buruknya Bagi Perkembangan Karir Karyawan	65
5.4.5. Umpan Balik	66

5.4.5.1. Karyawan Mempunyai Banyak Informasi Yang Penting Tentang Kondisi Kerja Yang Di Hadapi Sekarang Terutama Dalam Membantu Kelancaran Kerja.....	66
5.4.5.2. Karyawan Selalu Mengetahui Informasi Mengenai Seberapa Baik Pekerjaan Yang Telah terselesaikan.....	67
5.5. Analisis Kinerja Karyawan PT. Ivo Mas Tunggal.....	71
5.5.1. Kualitas	71
5.5.1.1. Pekerjaan Yang Anda Hasilkan Sudah Sesuai Dengan Ketetapan, Ketelitian Dan Kecermatan.....	71
5.5.1.2. Karyawan Selalu Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Benar Dan Cepat	72
5.5.1.3. Karyawan Yang Kerja Di Perusahaan Bekerja Sesuai Dengan Standar SOP.....	73
5.5.2. Kuantitas	73
5.5.2.1. Pekerjaan Yang Anda Lakukan Sesudah Sesuai Dengan Target Jumlah Produk Yang Di Tentukan Perusahaan	74
5.5.2.2. Perusahaan Memberikan Target Kerja Kepada Karyawan Sesuai Dengan Kemampuan	74
5.5.2.3. Karyawan Dapat Menyelesaikan Tugas Lebih Banyak Dari Target Yang Telah Ditentukan.....	75

5.5.3. Ketetapan Waktu.....	76
5.5.3.1. Karyawan Dapat Menyelesaikan Tugas Yang Telah Ditetapkan Dengan Tepat Waktu.....	77
5.5.4. Efektivitas	77
5.5.4.1. Karyawan dapat Mengerjakan Tugas Dengan Efektif dan Efisien Tanpa Intruksi Atasan	77
5.6. Uji Asumsi Klasik	80
5.6.1. Uji Normalitas.....	80
5.6.2. Uji Multikolinieritas.....	80
5.6.3. Uji Heteroskedastitas	81
5.7. Regresi Linier Berganda	82
5.8. Uji Hipotesis.....	83
5.8.1. Uji T	83
5.8.2. Uji F	84
5.9. Koefisien Determinasi.....	85
5.3. Pembahasan	86
5.3.1. Pengaruh Karakteristik Biografis (X1) Terhadap Kinerja Karyawan	86

5.3.2. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan	87
5.3.3. Pengaruh Karakteristik Biografis Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan.....	88
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1. Kesimpulan	89
6.2. Saran.....	90
DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan PT. Ivo Mas Tunggal Kandis	6
Tabel 1.2. Data Standar Nilai Kinerja Karyawan PT. Ivo Mas Tunggal	6
Tabel 1.3. Data Komposisi Bagian Karyawan Pada PT. Ivo Mas Tunggal ...	7
Tabel 1.4. Daftar Kompensasi Kinerja Bagian Proses CPO	7
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1. Operasional Variabel.....	33
Tabel 5.1. Identifikasi Responden Berdasarkan Usia	47
Tabel 5.2. Identifikasi Responden Berdasarkan Golongan.....	48
Tabel 5.3. Identifikasi Responden Berdasarkan Jabatan/ Station Di Bagian Proses PT. Ivo Mas Tunggal.....	48
Tabel 5.4. Hasil Uji Validitas Instrumen	50
Tabel 5.5. Hasil Uji Reabilitas Instrumen.....	51
Tabel 5.6. Tanggapan Responden Mengenai Jenis Kelamin Para Pegawai Salah Satu Upaya Untuk Mengetahui Tingkat Kinerja Karyawan	52
Tabel 5.7. Tanggapan Responden Mengenai Ras, Suku Dan Agama Di Perusahaan Sangat Berpengaruh Dalam Kinerja.....	53
Tabel 5.8. Tanggapan Responden Mengenai Didalam Perusahaan	

Lama Waktu Bekerja Para Karyawan Sudah Di Tentukan Oleh Prosedur Perusahaan.....	54
Tabel 5.9. Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Pengetahuan Dan Keterampilan Yang Di Miliki Setiap Karyawan Dapat Membantu Kelancaran Perusahaan.....	55
Tabel 5.10. Tanggapan Responden Mengenai Penguasaan Terhadap Pekerjaan Dan Peralatan Perusahaan Dapat Mempercepat Pekerjaan Karyawan	56
Tabel 5.11. Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Karakteristik Biografis Karyawan PT. Ivo Mas Tunggal	56
Tabel 5.12. Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan Yang Anda Jalani Sesuai Dengan Keterampilan Yang Dimiliki	59
Tabel 5.13. Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan Yang Diberikan Sangat Menantang Dan Menarik Dibidangnya Masing-Masing.....	60
Tabel 5.14. Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memahami Tugas-Tugas Yang Diberikan Sehingga Mempermudah Pelaksanaan Kerja	61
Tabel 5.15. Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Memaparkan Dengan Jelas Tugas Yang Di Emban Karyawan.....	62
Tabel 5.16. Tanggapan Responden Mengenai Tugas Yang Diberikan Perusahaan Mempunyai Arti Penting Bagi Masa Depan Karyawan.....	63

Tabel 5.17. Tanggapan Responden Mengenai Setiap Tugas Yang Diberikan Arti Penting Bagi Kelangsungan Organisasi Perusahaan Dimasa Depan 64

Tabel 5.18. Tanggapan Responden Mengenai Dalam Pelaksanaan

Pekerjaan Anda Memiliki Kebebasan Dalam Menentukan Prosedur Dan Jadwal Pelaksanaan 65

Tabel 5.19. Tanggapan Responden Mengenai Tanggung Jawab Yang Diberikan Perusahaan Kepada Karyawan Selalu Dipertimbangkan Lebih Dahulu Baik Buruknya Bagi Perkembangan Karir Karyawan 66

Tabel 5.20. Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mempunyai Banyak Informasi Yang Penting Tentang Kondisi Kerja Yang Dihadapi Sekarang Terutama Dalam Membantu Kelancaran Kerja 67

Tabel 5.21. Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Mengetahui Informasi Mengenai Seberapa Baik Pekerjaan Yang Telah terselesaikan 67

Tabel 5.22. Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Karakteristik Pekerjaan Karyawan PT. Ivo Mas Tunggal 68

Tabel 5.23. Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan Yang Anda Hasilkan Sudah Dengan Ketetapan, Ketelitian Dan Kecermatan 71

Tabel 5.24. Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Benar Dan Cepat 72

Tabel 5.25. Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Yang Bekerja Sesuai Dengan Standar SOP	73
Tabel 5.26. Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan Yang Anda Lakukan Sudah Sesuai Dengan Target Jumlah Produk Yang Ditentukan Perusahaan.....	74
Tabel 5.27. Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Memberikan Target Kerja Kepada Karyawan Sesuai Dengan Kemampuan.....	75
Tabel 5.28. Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Dapat Menyelesaikan Tugas Dari Target Yang Telah Ditentukan.....	75
Tabel 5.29. Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Dapat Menyelesaikan Tugas Yang Telah Ditetapkan Dengan Tepat Waktu	76
Tabel 5.30. Tanggapan Responden Mengenai Karywan Dapat Mengerjakan Tugas Dengan Efektif Dan Efesien Tanpa Intruksi Atasan	77
Tabel 5.31. Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan PT. Ivo Mas Tunggal	78
Tabel 5.32. Hasil Uji Asumsi Klasik/ Uji Normalitas	80
Tabel 5.33. Hasil Uji Multikolonieritas	81
Tabel 5.34. Regresi Linier Berganda	82
Tabel 5.35. Hasil Uji t.....	84

Tabel 5.36. Hasil Uji f..... 85

Tabel 5.37. Hasil Koefisien Determinasi 85



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	25
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Ivo Mas Tunggal Kandis.....	46
Gambar 5.1. Uji Heteroskedastitas.....	82



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Zaman perdagangan bebas dan globalisasi saat ini memiliki efek di lingkup bisnis. Globalisasi mengakibatkan daya saing yang kuat antara perusahaan guna memperoleh target market yang ditujunya. Melalui globalisasi maka di lingkup bisnis suka tidak suka dipaksa untuk meraih suatu tata kelola perusahaan dengan level keefektifan dan keefisienan yang baik. Perusahaan yang efektif dan efisien sangat dibutuhkan oleh perusahaan supaya bisa berdaya saing ataupun kelebihan yang unggul dibanding perusahaan pesaing, sehingga perusahaan bisa tetap kokoh dalam perlombaan bisnis yang semakin kencang.

Manusia selaku karyawan dalam kegiatan organisasi memiliki fungsi yang begitu vital. Visi dan misi organisasi akan bisa diraih bila karyawan yang tersedia di organisasi bisa menyelesaikan tanggung jawabnya serta bisa mengasah keterampilannya dengan optimal. Berhubungan dengan penyelesaian tanggung jawab, maka prestasi kerja amatlah dipastikan oleh kualitas dari karyawan dalam organisasi tempatnya bekerja. Sumber daya yang utama dari suatu perusahaan yakni tugasnya. Tugas ataupun tanggung jawab adalah sumber daya yang mutlak diperlukan dan selalu siap sedia untuk dipakai atau dimanfaatkan. Dari seluruh aset yang dipunyai, maka saset yang paling berharga adalah ketersediaan sumber daya manusia yang memiliki potensi yang tinggi untuk level produktivitas.

Agar bisa memiliki daya saing dengan bisnis yang sama jenisnya dengan yang lainnya, organisasi mesti memiliki kelebihan yang mampu bersaing yang dan amat susah untuk ditiru kompetitor, yang Cuma akan didapat dari karyawan dengan produktivitas yang baik, memiliki kreatifitas dan juga mampu berinovasi, kreatif selalu memiliki semangat dan loyalitas yang tinggi. Produktivitas karyawan bagi organisasi akan amat memiliki andil terhadap produktivitas organisasi dan utamanya peningkatan keuntungan organisasi. Mengembangkan atau memajukan nilai produktivitas karyawan tidak bisa hanya dengan selalu menuntut karyawan tersebut untuk mampu kerja keras. Terdapat sebuah langkah yang mesti diimplikasikan. Mendorong karyawan guna bekeja keras bukan jalan keluar atau ide yang bagus, bahkan dapat menimbulkan senjata makan tua bagi organisasi.

Setiap individu yakin, bahwa tak ada yang berpendapat tanpa adanya sumber daya manusia maka tidak ada perusahaan yang mampu menggerakkan kegiatan oerasionalnya. Hal ini dapat dimaknai bahwa setiap individu saling ketergantungan natara satu dengan yang lain. Meskipun dengan teknologi canggih, manusia adalah makhluk yang paling pintar dibandingkan makhluk lainnya yang di ciptakan oleh Tuhan. Maka dari itu watak dan tindakan akan sangat memiliki perbedaan. Hal ini karena setiap individu tercipta dalam kondisi yang mempunyai perbedaan berdasarkan sifat dan karakteristik masing-masing. Akan tetapi apa bila tujuan yang sama, maka perusahaan mampu dengan mudah untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai meskipun dengan karakter yang berbeda-beda.

Kemajuan era globalisasi pada masa saat ini maka Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi bagian sumber utama dalam memajukan organisasi/perusahaan. Maka dari itu itu kualitas SDM mestilah dilihat dan dikedepankan supaya bisa terwujud suatu target yang ditetapkan. Untuk mencapai visi maupun misi perusahaan melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang tersedia dengan semaksimal mungkin supaya bisa menambah nilai (*added value*) untuk perusahaan tersebut. Maka dari itu agar terwujud dibutuhkan adanya SDM yang memiliki keterampilan dan kemampuan di pekerjaannya. Karyawan adalah unsur terdepan dalam mengoperasikan perusahaan sebab karyawan adalah pelaksana dari kewajiban utama dan peran perusahaan dalam mewujudkan tujuannya. Agar bisa kedepannya bergerak maju dan sukses PT. Ivo Mas Tunggal membutuhkan karyawan yang mempunyai hasil kerja/kinerja yang optimal, supaya kinerja karyawan optimal, maka PT. Ivo Mas Tunggal mesti bisa dan memikirkan aspek-aspek karakteristik pekerjaan dalam perancangan pekerjaan. Hal ini disebabkan karakteristik pekerjaan yang sesuai sebagai penentu kualitas dunia kerja, tahapan berikutnya yang mesti dikerjakan yakni menganalisis ciri-ciri yang riil yang saat ini ada pada masing-masing pekerjaan.

Secara hakikat kinerja karyawan adalah hasil pelaksanaan yang bertautan, baik itu asalnya dari dalam diri karyawan ataupun usaha mendasar dari organisasi. Unsur-unsur internal yang memberikan pengaruh ke kinerja contohnya dorongan target, cita-cita dan lain-lain. Sedangkan yang

memberikan pengaruh ke unsur eksternal kinerja yakni lingkungan fisik dan juga lingkungan non fisik dari organisasi tempat karyawan bekerja.

Kinerja yang optimal sudah pasti diharapkan oleh perusahaan dan organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Hal ini karena kinerja karyawan ini pada ujungnya diinginkan bisa menaikkan pula kinerja dari perusahaan secara menyeluruh.

Terbentuknya karakteristik biografis yang baik bisa mendatangkan kepuasan kinerja karyawan sebab kemauan, pereluan, dan unsur-unsur yang dibutuhkan karyawan bisa dipenuhi dalam perusahaan itu. Hal ini tentu saja akan memberikan motivasi dan dorongan karyawan dengan bergairah, bertanggung jawab dan menampilkan sumbangan pada kepuasan individu dan psikologisnya sehingga kinerja karyawan tersebut diinginkan mengalami peningkatan.

Sementara itu berdasarkan pandangan dari Hackman dan Oldham dalam Robbin dan Judge (2013), karakteristik pekerjaan merupakan aspek-aspek yang terdiri atas variasi kemampuan, pemahaman terhadap pekerjaan, pengenalan tugas, kemandirian, dan respon balik. Hackman dan Oldham juga berpandangan bahwa teori karakteristik pekerjaan yakni teori rancangan tugas. Robbin dan Judge berpandangan, dapat dibuktikan dengan banyak hal yang menyokong konsep JCM (*Job Characteristic Model*) yakni terdapatnya sekumpulan karakteristik pekerjaan variasi kemampuan, pemahaman terhadap pekerjaan, pengenalan tugas, kemandirian, dan respon balik mendatangkan kinerja yang lebih tinggi dan juga mendatangkan kepuasan. Selain yang

diutarakan tersebut, seperti dipahami bahwa pekerjaan adalah salah satu unsur terdepan dalam suatu instansi atau organisasi. Supaya target suatu instansi atau organisasi bisa terwujud dengan baik, karakteristik pekerjaan mengambil peran vital selaku yang memberikan ransangan supaya kinerja terwujud dengan optimal.

PT. Ivo Mas Tunggal merupakan sebuah perusahaan yang beroperasi di sektor industri kelapa sawit dan PT. Ivo Mas Tunggal adalah anak perusahaan dari PT. Sinarmas Tbk yang juga beroperasi di sektor kelapa sawit. PT. Ivo Mas Tunggal berdiri di Desa Kandis Kecamatan Kandis KM 82. Terdapat dua jenis karyawan yang dimiliki oleh PT. Ivo Mas Tunggal yakni karyawan tetap dan karyawan tidak tetap (lepas). Karyawan tetap dibagi atas Staf, SKU (Bulanan dan Harian). Sementara itu karyawan tidak tetap dibagi atas BHL (Buruh Harian Lepas). Seperti layaknya target instansi secara harfiah, PT. Ivo Mas Tunggal juga menginginkan karyawannya bisa bertugas dengan optimal guna mencapai kinerja yang ditargetkan. Supaya target tersebut dapat tercapai, maka PT. Ivo Mas Tunggal mesti pula mempertimbangkan sifat dan karakter yang mendorong semangat kerja karyawannya supaya berusaha menaikkan hasil kerjanya akan semakin naik.

Berikut ini adalah data kinerja karyawan yang ada di bagian proses CPO (*Crude Palm Oil*) PT. Ivo Mas Tunggal pada tabel berikut :

Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan Pada PT. Ivo Mas Tunggal Tahun 2020

No.	Tahun	Jumlah Karyawan	Pesentase Kinerja (%)	Kategori
1	2016	50	80,2	Baik
2	2017	50	72,9	Sedang
3	2018	50	66,7	Sedang
4	2019	50	78,4	Baik
5	2020	50	70,1	Sedang

Sumber: PT Ivo Mas Tunggal Tahun 2021

Tabel 1.2 Standar Nilai Kinerja Karyawan PT. Ivo Mas Tunggal Tahun 2020

Level	Nilai (%)	Kategori
5	91-ke atas	Sangat Baik
4	76-90	Baik
3	65-75	Sedang
2	51-64	Kurang
1	50 ke bawah	Buruk

Sumber: PT. Ivo Mas Tunggal, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1, kinerja karyawan pada PT. Ivo Mas Tunggal belum optimal, karena dari penilaian yang dilakukan pihak perusahaan masih banyak karyawan yang mendapatkan nilai kategori “sedang”. Hal ini tentu saja menunjukkan bahwa karyawan PT Arvena Sepakat belum maksimal dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada mereka. Pada kuantitas hasil, ada beberapa tugas yang tidak diserahkan oleh karyawan, misalnya dari 5 tugas hanya 3 tugas yang mampu disiapkan karyawan tepat pada waktunya. Kemudian untuk kualitas dari hasil, beberapa laporan ada yang tidak lengkap, misalnya tidak dicantumkan tanggal laporan dan ada barang yang lupa didata oleh karyawan di dalam laporan kerja. Kemudian untuk ketetapan dari hasil, karyawan belum bisa mengumpulkan dan menyelesaikan tugas pada waktu yang telah ditentukan. Selanjutnya untuk kehadiran, masih ada beberapa karyawan yang terlambat masuk kerja, dan ada beberapa karyawan yang alfa tanpa keterangan. Sedangkan untuk kemampuan bekerja sama ada beberapa

karyawan yang tidak mampu berkerja sama dengan karyawan lainnya dalam melaksanakan tugas yang membutuhkan kekompakan tim. Hal ini menunjukkan belum optimalnya kinerja karyawan di PT Arvena Sepakat.

Berikut ini adalah data jumlah karyawan dan Komposisi Bagian pada PT. Ivo Mas Tunggal pada tabel berikut :

Tabel 1.3 Data Komposisi Bagian Karyawan Pada PT. Ivo Mas Tunggal Desa Kandis Kecamatan Kandis Riau Tahun 2018

No	Bagian	Jumlah
1.	Kantor	5
2.	Proses	42
3.	Grading	24
4.	Lab	10
5.	Bengkel	16
6.	Satpam	11
7.	Supir	6
8.	Kamar Mesin	4
9.	Mandor PRS	2
10.	W Loader	2
11.	Listrik	4
12.	Gudang	2
13.	Op CCTV & Mudim	2
14.	Checker CPO	3
15.	Compound	4
	Total	137

Sumber : Data Olahan (2018)PT.Ivo Mas Tunggal Desa Kandis

Tabel 1.4 Daftar Kompensasi Kinerja Karyawan bagian Proses CPO PT. Ivo Mas Tunggal Januari 2018

NO	Bagian Karyawan	Golongan	Gaji Pokok
1.	Loading Ramp	G2-G3-G4-G5	Rp. 2,464,762
2.	Sterilizer	G2-G3-H	Rp. 2,384,312
3.	Trheser	H-G2-H	Rp. 2,445,562
4.	Hoisting Crane	G3-G5-G8	Rp. 2,483,962
5.	Press	G3-G5-G7	Rp. 2,477,562

6.	Nut & Kernel	H-G3-G6	Rp. 2,471,262
7.	Clarifikasi	G4-G5-H	Rp. 2,464,762
8.	Boiler	F2-G3-G4-G6-G7	Rp. 2,547,362
9.	Dispatch Kernel	G1	Rp. 2,439,162
10.	Dispatch CPO	G2	Rp. 2,445,562
11.	Water Treatmen	G3-G7	Rp. 2,477,562
12.	Spareman	G3-G3	Rp. 2,452,062
13.	Kolam Limbah	F1-G2-F1	Rp. 2,650,962

Sumber : *Data Olahan (2021)PT.Ivo Mas Tunggal Desa Kandis*

Berdasarkan paparan masalah di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti **“Pengaruh karakteristik Biografis dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Proses CPO PT. Ivo Mas Tunggal, Desa Kandis Kecamatan Kandis Riau”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah adalah:

1. Apakah karakteristik biografis berpengaruh terhadap kinerja bagian proses PT. Ivo Mas Tunggal Desa Kandis Kecamatan Kandis?
2. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja bagian proses PT. Ivo Mas Tunggal Desa Kandis Kecamatan Kandis?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yakni :

1. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Karakteristik Biografis terhadap Kinerja pada bagian proses PT. Ivo Mas Tunggal Desa Kandis Kec. Kandis.
2. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada bagian proses PT. Ivo Mas Tunggal Desa Kandis Kec. Kandis.
3. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Karakteristik Biografis dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Proses PT. Ivo Mas Tunggal Desa Kandis Kec. Kandis.

Manfaat dari penelitian yang dikerjakan yakni :

1. Bagi peneliti

Penelitian ini merupakan studi dan untuk menambah pengetahuan penulis tentang karakteristik biografis dan karakteristik pekerjaan didalam perusahaan. Dan untuk referensi bagi peneliti selanjutnya

2. Bagi perusahaan

Melalui penelitian ini dapat menjadikan perkembangan bagi perusahaan dengan mengetahui karakteristik.

3. Bagi peneliti selanjutnya

untuk melengkapi penelitian-penelitian yang pernah ada dan untuk referensi penelitian terkait dalam rangka untuk kemajuan dan pengembangan dimasa yang akan datang.

1.4 Sistematika Penulisan

Daftar isi yang direncanakan akan terdiri atas 6 bab, di mana masing-masing bab dibagi atas sub bab dan sub-sub bab. Adapun garis besar sistematika penulisannya adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini penulis memulai dengan pendahuluan yang terdiri latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Bab ini menjelaskan tentang materi mengenai karakteristik biografis dan karakteristik pekerjaan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang objek penelitian, operasionalisasi variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PT. IVO MAS TUNGGAL

Bab ini menjelaskan secara singkat gambaran umum sejarah singkat berdirinya PT. Ivo Mas Tunggal.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini mengemukakan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, menguraikan, menganalisis dan mengevaluasi hasil penelitian tersebut.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini merupakan bab penutup yang berisikan kesimpulan dan saran dari hasil pembahasan dengan tujuan penelitian.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berdasarkan pandangan dari Kasmir (2016 : 182) merupakan sebuah hasil dari tugas dan juga tindakan kerja yang sudah diraih karyawan dengan mengerjakan kewajiban-kewajiban dan beban kerjanya yang diamanahkan perusahaan dalam suatu periode waktu kerja. Kinerja sebagai langkah yang dipakai guna menampilkan keahlian karyawan dalam mengerjakan tanggung jawabnya yang sudah menjadi perannya dan juga bagian dari kerjanya.

Pandangan lainnya disampaikan oleh Judith A. Hale dalam (Kasmir:2016) bahwa kinerja sebagai hasil mengerjakankan tugas dengan tingkat keefektifan dan keefisienan yang baik dan optimal.

Asal kata dari Kinerja yakni dari *job performance* atau *actual performance* yang memiliki definisi pencapaian kerja atau prestasi sebenarnya yang diraih seorang karyawan. Mangkunegara (2013) berpandangan tentang kinerja yakni merupakan hasil kerja dilihat dari kualitas dan kuantitas yang diraih oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya sebagaimana dengan wewenang yang diserahkan kepadanya. Pandangan lain menurut Bernardin dan Russel (dalam Tika, 2010) menerangkan mengenai kinerja yang merupakan pembuatan catatan hasil kerja yang didapatkan dari peran-peran tugas atau aktivitas tertentu dalam peridoe tertentu. Pendapat lainnya datang adri Stoner (dalam Tika, 2010) menerangkan tentang kinerja yaitu manfaat dari motivasi, kepandaian dan pandangan mengenai peranan.

Berdasarkan pendapat Bangun (2012 : 231), Kinerja yakni hasil tugas yang diraih karyawan mengacu pada syarat-syarat tugas tersebut (*job requirement*). Sebuah tugas

mempunyai syarat tertentu untuk bisa dikerjakan guna meraih target yang dikatakan pula sebagai sumber pekerjaan (*job standard*).

Pengertian Kinerja oleh Dickdick (2017 : 130) Kinerja (*performance*) atau manajemen kinerja merupakan suatu proses strategis, menyeluruh, dan terpadu dalam melakukan peninjauan dan pengevaluasian berkala terhadap kinerja dari masing-masing individu. Manajemen kinerja ini menunjang keberhasilan suatu organisasi atau institusi melalui pengembangan performa SDM-nya. Suatu pekerjaan memiliki persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*).

Dapat dikatakan bahwa kinerja adalah sebuah tanggung jawab yang dipunyai oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya. Yang mana kinerja tersebut keahlian dalam mengerjakan pekerjaan dan perwujudan standar kesuksesan yang ditetapkan oleh perusahaan kepada karyawan sebagaimana wewenang yang diserahkan kepada tiap-tiap karyawan.

Berdasarkan pandangan dari Suryadi Prawirosentono (2008: 2) menerangkan kinerja adalah :

“Hasil kerja yang bisa diraih oleh seseorang atau sekumpulan individu dalam suatu perusahaan, sebagaimana peran dan tugas tiap-tiap individu, dalam rangka usaha meraih target perusahaan tersebut secara sah, tidak melakukan pelanggaran hukum dan sesuai dengan moral maupun norma.”

Kinerja merupakan hasil atau ukuran kesuksesan individu secara menyeluruh dalam rentang waktu tertentu di dalam mengerjakan tanggung jawab dibandingkan dengan aneka macam kemungkinan, misalnya standar hasil kerja, tujuan atau target atau kategori yang sudah ditetapkan lebih dulu dan secara bersama telah dibuat kesepakatan (Rivai,2011). Sedangkan pendapat dari Tika (2010) menyatakan kinerja merupakan hasil-hasil peran

pekerjaan/aktivitas individu atau sekumpulan orang dalam sebuah perusahaan yang diberikan pengaruh oleh aneka macam faktor untuk meraih sasaran perusahaan dalam rentang waktu tertentu.

Pandangan lain disampaikan oleh Gomes (dalam Handayani, 2013) menerangkan pengertian dari kinerja sebagai hasil keluaran, tingkat keefisienan serta keefektifan, yang selalu dikaitkan dengan produktivitas. Kinerja karyawan merupakan ukuran kesuksesan karyawan dalam mengerjakan fungsinya dan wewenangnya (Ismail dalam Taurisa, 2012).

Maka bisa diberikan kesimpulan bahwa kinerja adalah sebuah hasil yang diraih oleh karyawan dalam menjalankan beban kerja yang diserahkan atau diamanahkan kepadanya diukur dari kualitas dan kuantitasnya serta tingkat keefektifannya. Penilaian kinerja merupakan tahapan yang menilai kinerja personalia atau pengukuran kerja secara umum terkait dimensi kualitatif dan juga dimensi kuantitatif dalam pengerjaan tugas. Penilaian kinerja adalah bagian dari peran personalia, atau dikatakan pula *review* kinerja, evaluasi kinerja, ataupun juga disitilahkan ranting personalia.

Setelah mengacu pandangan ahli di atas terkait dengan kinerja bisa dimabil hasil yang lebih rigkas dan jelas bahwa kinerja adalah standar penilaian bagaimana seorang karyawan bisa mengerjakan tugasnya dan melaksanakan wewenangnya sebagaimana deskripsi tugas dari tipa-tiap karyawan. Maka dari itu kinerja adalah hasil akhir yang diraih oleh karyawan maupun kumpulan orang di dalam suatu perusahaan maupun institusi negara.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Pandangan dari Mangkunegara (2009: 89) faktor-faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja yakni sebagai berikut :

a. Kualitas Kerja

Faktor ini terdiri atas ketepatan ketelitian, keteraturan dalam mengerjakan pekerjaan, memakai peralatan kerja dan keahlian dalam mengerjakan tugas.

b. Kuantitas Kerja

Faktor yang terdiri atas keluaran sasaran kerja dalam kuantitas kerja.

c. Keandalan

Yakni keahlian karyawan diukur terkait suatu hal yang berkaitan dengan peran dan tahapan kerja, pemakaian peralatan kerja maupun teknis atas tugasnya. Keandalan juga dilihat dari keahlian karyawan dalam mengerjakan tanggung jawabnya di luar tugas ataupun terdapatnya beban kerja baru, kecepatan menganalisis dan berbuat dalam tugasnya.

d. Kerjasama

Kerjasama atau hubungan kerja yang pengukurannya didasarkan perilaku karyawan terhadap sesama karyawan lain dan perilaku karyawan terhadap pimpinan, serta selanjutnya mengambil pembaharuan dalam tugas.

e. Tanggung Jawab dan Inisiatif Kerja

Tanggung jawab dan inisiatif kerja dikerjakan jika karyawan memiliki gagasan dan memiliki keberanian menyampaikan dan dapat bertanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakan.

f. Disiplin

Yakni pengukuran dari kepatuhan karyawan akan aturan yang sudah ditetapkan dalam pekerjaannya. Baik kepatuhan terhadap waktu maupun ketatan terhadap pekerjaan.

Berdasarkan pandangan dari Handoko (1998 : 98) faktor-faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja yakni :

1. Keterampilan atau pengalaman

Karyawan yang memiliki pendidikan yang rendah, jelas memiliki keahlian yang kurang, begitu pula karyawan yang memiliki pendidikan tinggi masih tetap memiliki tingkat produktivitas yang rendah. Dari sebab itu, mesti adanya gabungan antara keahlian atau kecakapan dengan pengalaman kerja. Karyawan yang muda dan baru mengawali karir, biasanya bertugas dengan minimnya pengalaman kerja.

2. Faktor pendidikan

Seorang pegawai yang memiliki pendidikan yang rendah akan berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan, yakni kinerja menjadi lambat dan buruk terhadap instansi tersebut. Kebalikannya jika seorang pegawai memiliki pendidikan yang tinggi, otomatis dia juga mempunyai pengalaman yang lebih dan hal ini juga dapat meningkatkan kinerja para pegawai tersebut di instansi tempat dia bekerja.

3. Usia

Usia dari karyawan bisa menjadi alat pengukuran dari modelnya bertugas, namun demikian faktor tersebut tidak sering seperti itu. Tetapi pembelajaran karir karyawan sering dibarengi dengan seberapa usia, yakni kian karyawan mengalami pertambahan usia dalam bertugas, maka akan pula menaikkan hasil dari pekerjaannya. Selain itu usia seorang karyawan amat mempengaruhi hasil kerja yang dibuat oleh karyawan itu.

4. Sarana Penunjang

Level keahlian kepala guna membangkitkan dorongan motivasi kerja sama yang optimal antar tenaga kerja atau karyawan serta membuat pengalokasian kerja yang pasti antara seluruh karyawan yang amat mempengaruhi kepada level tugas. Selain itu dengan mengimplementasikan fasilitas teknologi yang cukup modern, hal ini akan membuat beban kerja atau pekerjaan dari karyawan tersebut menyusut.

5. Faktor Semangat dan Kegairahan Kerja

Dengan terdapatnya ransangan moril terhadap para karyawan akan menaikkan sistem tugasnya. Ransangan dari moril itu bisa berbentuk membagikan motivasi dan aktivitas kegeloraan kerja antar sesama karyawan. Misalnya yang disampaikan oleh ahli ilmu Manajemen, gairah dan gelora atau hasrat kerja adalah permasalahan yang mesti memperoleh pertimbangan yang utama.

6. Faktor Komunikasi Internal

Komunikasi Internal atau komunikasi yang berasal dari dalam suatu organisasi merupakan suatu proses yang dalam hal menyampaikan dan menerima suatu kabar atau info dari individu satu ke individu lain yang berada di dalam suatu organisasi, sehingga komunikasi tersebut dapat menjalankan suatu pekerjaan dan meningkatkan kinerja para pegawai.

7. Faktor Motivasi

Elemen motivasi merupakan suatu ransangan dalam diri individu guna mengerjakan sebuah aktivitas atau beban kerja dengan sungguh-sungguh supaya bisa meraih hasil kerja dengan prestasi yang baik.

Kinerja karyawan merupakan hasil tugas para karyawan baik itu dipandang dari sisi kualitas dan juga sisi kuantitas mengacu kepada muara standar kerja yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan tersebut bisa diraih jika disokong oleh aksesoris pribadi, usaha kerja (*work effort*), dan sokongan perusahaan, atau dengan definisi lain kinerja pribadi merupakan hasil :

1. Aksesoris individu, yang menjadi penilaian kekuatan guna melaksanakan tanggung jawab. Aksesoris individu terdiri atas faktor individu (kecakapan dan keterampilan,

identitas, serta kependudukan) dan faktor psikologi meliputi pandangan, perilaku, kepribadian, pendidikan, dan juga dorongan atau ransangan.

2. Usaha tugas (*work effort*), yang menciptakan hasrat guna meraih atau mewujudkan sesuatu.
3. Sokongan perusahaan, yang menyediakan peluang guna melakukan sesuatu. Sokongan perusahaan terdiri atas sumber daya, kekuasaan pemimpin, tempat kerja, struktur kerja/pembagian tugas, dan gambaran pekerjaan.

Kategori-kategori yang memberikan pengaruh terhadap hasil kerja itu yakni sebagai berikut:

1. Kategori pengukuran yang berkonsentrasi kepada karakteristik pribadi yakni: kesetiaan, kehebatan, keahlian, kecakapan, dan juga sifat jujur.
2. Kategori berlandaskan konsentrasi pada bagaimana tugas dikerjakan, misalnya kecermatan dalam bertugas, bertugas bersama-sama dengan karib satu tugas, kedisiplinan dalam mentaati aturan yang ditetapkan dan keseriusan dalam melakukan pekerjaan.
3. Kategori berlandaskan hasil yang berkonsentrasi pada apa yang sudah diraih, misalnya tanggung jawab tugas dalam memberikan pengajaran, disiplin waktu dalam bertugas, dan kecakapan dalam mengeluarkan kebijakan yang pas dan benar dari seorang tenaga kerja.

Berdasarkan pandangan dari Steers (dalam Suharto & Cahyono 2005) faktor-faktor yang memberikan pengaruhnya terhadap kinerja yakni:

1. Kecakapan, karakter pribadi, dan hasrat kerja.
2. Kepahaman dan penerimaan atau kepaahaman peran seseorang karyawan yang adalah derajat definisi dan penerimaan karyawan atas beban kerja yang diserahkan untuknya.

3. Derajat motivasi karyawan yakni kekuatan energi yang menyokong, membawa dan menetapkan tindakan.

Berdasarkan pandangan dari McCormick dan Tiffin (dalam Suharto & Chyono, 2005) menerangkan yaitu ada dua variabel yang memberikan pengaruhnya terhadap kinerja yakni:

1. Variabel individu

Variabel inidividu meliputi manifestasi, pembelajaran, gender, usia, ransangan, kondisi tubuh, karakter individu.

2. Variabel keadaan

Variabel keadaan terkait dengan dua faktor yakni:

- 1) Faktor kemasyarakatan dan perusahaan, mencakup: program, model training dan manifestasi, mekanisme penggajian serta daerah sosial.
- 2) Faktor tubuh/jasmanai dan tugas, mencakup: model tugas, pengelolaan dan keadaan, peralatan tugas, pengelolaan ruangan bertugas, tingkat suara bising, intensitas cahaya lampu dan suhu ruangan.

2.1.3 Penilaian Kinerja

Secara kaidah penilaian kinerja merupakan tahapan menilai ksumbangsih-sumbangsih dari karyawan dalam perusahaan yang dilaksanakan terhadap perusahaan. Aspek utama dari menilai hasil kerja yakni terkait penetapan level sumbangsih karyawan atau kinerja yang ditampilkan dalam pelaksanaan beban kerja yang merupakan wewenangnya. Pokok dari menilai hasil kerja yakni guna mencari tahu tingkat produktivitas tenaga kerja dan apakah tenaga kerja tersebut dapat bekerja secara bersama-sama atau bisa memiliki tingkat keefektifan yang baik pada periode berikutnya dan seterusnya, sehingga tenaga kerja, perusahaan dan publik mendapatkan keuntungan atau utilitasnya.

Maksud dan gunanya menilai hasil kerja berangkat dari sebuah studi yang dikerjakan akhir-akhir ini memngkaji dua puluh jenis target informasi hasil kerja yang memiliki perbedaan, yang dikategorikan dalam 4 kelompok yakni:

1. Pertimbangan yang menitikberatkan komparasi antar orang,
2. Peningkatan atau pemajuan yang menitikbertakan pembaharuan-pembaharuan dalam pribadi karyawan seiring waktu berlalu.
3. Perawatan sistem,
4. Pengumpulan putusan-putusan terkait SDM.

Berdasrkan pandangn dari George dan Jones (2002 dalam Harsuko 2011) bahwa hasil kerja bisa diukur dari kuantitas, kuantitas kinerja yang didapatkan dari SDM dan tingkat dari servis konsumen. Kuantitas kinerja yang dimaksudkan merupakan angka tugas yang bisa diselesaikan, sedangkan kualitas kinerja yang dimaksudkan yakni nilai keunggulan dari tugas tersebut.

Berdasarkan pandangan dari Robbins (1994 dalam Harsuko 2011) mengungkapkan bahwa terdapat tiga kategori dalam menilai hasil kerja dari individu yakni:

- a. Pekerjaan individu
- b. Perbuatan individu
- c. Karakteristik individu

2.1.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan menilai hasil kerja berdasarkan pandangan dari Riani (2013) ada pendekatan ganda terhadap tujuan menilai hasil kerja yakni sebagai berikut:

1. Tujuan Evaluasi

Hasil-hasil menilai kinerja dipakai menjadi acuan bagi evaluasi alamiah terhadap pencapaian karyawan-karyawan perusahaan, yang mencakup:

- a. Analisis Upah.

Putusan-putusan reward yang meliputi peningkatan imbalan jasa, insentif dan peningkatan upah lainnya adalah salah satu maksud pokok menilai pencapaian kerja karyawan.

b. Peluang naik jabatan.

Putusan-putusan mengenai perancangan karyawan (*staffing*) yang berkaitan dengan naik jabatan, penurunan jabatan, pemindahan dan pemecatan tenaga kerja merupakan maksud kedua dari menilai pencapaian/prestasi kinerja.

2. Tujuan Pengembangan

- a. Data dan info yang dibuat oleh teknik penilaian prestasi kerja bisa dipakai untuk memajukan pribadi karyawan-karyawan perusahaan.

b. Mengokohkan dan Menyangga Prestasi Kerja.

Umpan balik kinerja *adalah keperluan* peningkatan yang pokok sebab hampir seluruh tenaga kerja mau mendapatkan informasi mengenai hasil penilaian yang dilaksanakan.

c. Memajukan Pencapaian Kinerja.

Maksud menilai pencapaian kinerja juga guna menyerhakan panduan kepada tenaga kerja bagi pemajuan pencapaian kinerja di periode selanjutnya.

d. Menetapkan maksud-maksud Peningkatan Karir.

Penilaian pncapaian kinerja juga akan menyediakan atau mnedatangkan informasi kepada tenaga kerja yang bisa dipakai menjadi acuan pengkajian target dan sasaran karir periode lama.

e. Menetapkan keperluan-keperluan pendidikan.

Penilaian pencapaian kerja karyawan bisa menggambarkan sekumpulan data guna dipakai menjadi acuan kajian dan analisis keperluan pendidikan.

Kegunaan menilai hasil kinerja memberikan sumbangsih terhadap capaian-capaian penilaian adalah suatu yang amat berguna bagi stragtegi kebijakan perusahaan. Adapun secara detail penilaian kinerja bagi perusahaan yakni : 1) penyemibangan gaji dan sebagainya, 2) pembetulan pekerjaan, 3) keperluan pendidikan dan peningkatan kemampuan karyawan, 4) penetapan kebijakan dalam hal penaikan jabatan, pemindahtugasan, pembebasan tugas, pemberhentian dan startegi pengembangan karyawan, 5) guna keperluan analisis dan kajian karyawan, 6) menolong telaah terhadap kekeliruan model karyawan.

Berlandaskan pada pandangan yang sudah dijelaskan sebelumnya, bisa diambil kesimpulan bahwa menilai hasil kerja dibutuhkan guna memperoleh umpan balik dari semua aktivitas yang dikerjakan oleh karyawan di perusahaan tempat ia bekerja. Capaian-capaian penilaian hasil kerja adalah infi dan data yang amat berguna bagi perancangan keputusan perusahaan.

2.1.5 Teori Kinerja

Teori menegai atau terkait dengan kinerja dalam hal ini yakni teori psikologi mengenai tahapan perbuatan kerja seseorang sehingga mendatangkan sesuatu yang merupakan visi dari tugasnya. Berdasarkan pandangan dari As'ad (2005 dalam Harsuko, 2011) mnerangkan bahwa komparasi kinerja antar individu atau karyawan yang satu dengan individu lain dalam kondisi kerja yakni sebab adanya beda dari karakteristik dari tiap-tiap orang. Selain hal itu, individu yang sama bisa mendatangkan hasil kerja yang berbeda di dalam kondisi yang berbeda pula. Seluruhnya ini menjelaskan bahwa hasil kerja tesrebut secara umum diberikan pengaruh oleh dua faktor, yakni faktor-faktor individu dan faktor-faktor kondisi.

Meski demikian, pandangan ini masih belum menjelaskan mengenai tahapannya. Secara spesifik yang terkait tahapan terdapat dua teori yakni:

1. Path Goal Theory

Teori ini diutarakan oleh Locke dari dasar teori Lewin's. Ott (2003 dalam Harsuko, 2011) berpandangan bahwa perbuatan orang banyak dilandaskan guna meraih suatu target.

Teori berikutnya diterangkan Georgepoulos yang disebut Path Goal Theory yang menyatakan bahwa kinerja merupakan peranan dari proses memfasilitasi dan proses penghambatan.

Seacra kaidah yakni bila seseorang memandang bahwa hasil kerja yang tinggi itu adalah jalan (*Path*) untuk memberikan kepuasan kepada kebutuhan (*Goal*) tertentu, maka seseorang tersebut akan berlaku mengarah ke jalan tersebut sebagai peranan dari tingkat kebutuhan yang berkaitan (proses memfasilitasi).

2. Teori Atribusi atau Expectancy Theory

Berdasarkan pandangan dari As'ad (2000) menerangkan bahwa teori ini untuk pertama kali disampaikan oleh Heider. Pendekatan teori atribusi terkait kinerja dibuatkan rumus $P = M \times A$, dimana P = kinerja, M = kualitas, A = abilitas menjadi konsep amat terkenal oleh ahli lainnya misalnya Maiter, Lawler, Porter dan room. Beracuan pada rumus tersebut, berdasarkan teori ini kinerja merupakan hasil hubungan antara kualitas dengan kecakapan dasar.

Maka dari itu, sesorang yang mempunyai kualitas yang tinggi namun mempunyai kecakapan dasar yang yang rendah akan mendatangkan hasil kerja yang rendah. Sama pula dengan seseorang yang memiliki kecakapan dasar tinggi namun memiliki kualitas yang rendah

2.2. Hasil Penelitian Terdahulu

Berikutnya dalam menyokong penelitian, maka ditampilkan tabel penelitian terdahulu dan teori yang telah diuraikan atau diterangkan sehingga bisa mengkomparasikan keaslian penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Permasalahan Penelitian	Metode Analisis	Kesimpulan
1.	(Rizal Irwansyah) 2014	Pengaruh karakteristik biografis dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan produksi finishing PT. Jasuindo tiga perkasa tbk Jawa Timur.	Untuk mengetahui pengaruh karakteristik biografis dan motivasi kerja terhadap kinerja.	Penelitian memakai data primer lewat angket. Analisis yang dipakai yakni regresi linier berganda	Hasil menunjukkan Karakteristik Biografis dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan juga signifikan terhadap Kinerja karyawan.
2.	(Prisky Amalia Merike Cendera Kasih, Bambang Swasto Sunuharyo. Kusdi Rahardjo) 2013	Pengaruh Karakteristik Biografis dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja PT. Bank Mandiri (Persero) Jember	Untuk mengetahui pengaruh karakteristik biografis dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja.	Menggunakan metode (<i>explanatory research</i>) dengan pendekatan kuantitatif.	Hasil didapatkan adalah terdapatnya pengaruh karakteristik biografis dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja.
3.	(Firda Nur Mahrani) 2015	Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. PLN (persero) area banten selatan)	Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja.	Penelitian memakai analisis regresi linier sederhana.	Hasil yang didapatkan adalah ada pengaruh yang signifikan dari karakteristik pekerjaan terhadap kinerja.

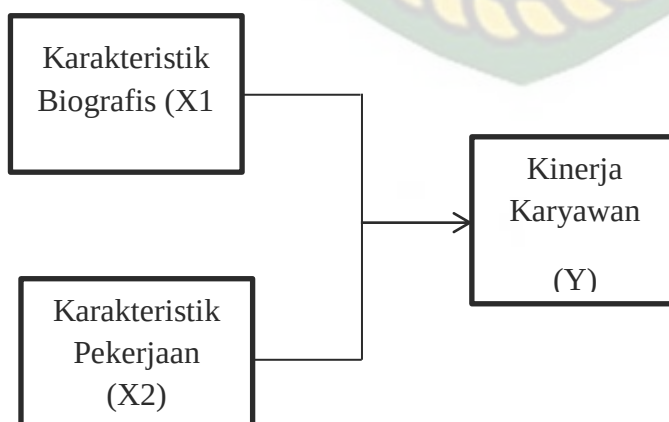
2.3. Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia adalah elemen yang amat utama dalam instansi, sebab manusia selalu ada dalam suatu instansi. SDM merupakan rintangan tersendiri buat pimpinan perusahaan sebab kesuksesan pimpinan bertumpu pada mutu karyawan. Jika tiap-tiap orang dalam organisasi bisa bergerak secara efektif dalam arti lain, keberlangsungan organisasi tertumpu pada hasil kerja dari tenaga kerjanya.

Dalam bisnis guna meraih target, organisasi amat menginginkan terdapatnya hasil kerja yang optimal dari seluruh tenaga kerjanya. Pemajuan hasil kerja bisa diberikan pengaruh oleh karakteristik biografis dan karakteristik pekerjaan yang baik pada tenaga kerja.

Berlandaskan simpulan penjelasan yang telah diterangkan di atas bisa diberikan sebuah kesimpulan bahwa dalam mengembangkan kinerja dari tenaga kerja dalam suatu perusahaan mesti dilaksanakan dengan kualitas/mutu yang optimal sebab amat pokok, karena dengan kualitas/mutu tersebut bisa diwujudkan hasil kerja tenaga kerja yang tinggi.

Hubungan antara karakteristik biografis dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja dapat dilihat pada kerangka pemikiran berikut:



Sumber : *Stephen P. Robbins (2015) dan Kasmir (2016)*

2.4. Hipotesis

Bunyi dari Hipotesis yang akan dianalisis adalah :

- H1: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan karakteristik biografis pegawai (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)
- H2: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan karakteristik pekerjaan pegawai (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)
- H3: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan karakteristik biografis pegawai (X_1) dan karakteristik pekerjaan pegawai (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

2.5. Karakteristik Biografis

2.5.1 Pengertian Karakteristik Biografis

Biografis mengacu kepada KBBI asal katanya dari biografi yang diartikan sebagai riwayat hidup (individu) yang dicatat oleh individu lain. Semakin banyak waktu individu ada dalam satu pekerjaan, lebih sedikit peluang untuk keluar dari perusahaan. Fakta memberikan gambaran dan bukti bahwa masa jabatan dan rasa puas terhadap pekerjaan mempunyai hubungan atau kaitan yang positif. Bahkan, saat umur dan periode jabatan dijalankan secara terpisah, periode jabatan terlihat menjadi acuan pandangan yang lebih valid dan konstan terhadap rasa puas terhadap pekerjaan dibanding umur kronologis. (*Dalam Rivai, 2007: 256*) Telah banyak penelitian yang dilaksanakan guna mengkaji karakteristik biografis ini, yakni berupa gender, status perkawinan, dan periode kerja. Kajian terhadap karakteristik-karakteristik ini memberikan pengaruh ke hasil kerja/kinerja, tingkat kehadiran, level berhentinya

tenaga kerja, dan rasa puas terhadap pekerjaan. Berdasarkan pandangan dari (Rivai, 2007: 224) karakteristik biografis adalah karakteristik pribadi yang mencakup:

a. Jenis kelamin (gender)

Terdapat pandangan yang menerangkan bahwa ada beda antara laki-laki dan perempuan yang memberikan pengaruh ke kinerja, ada pula yang berpandangan tidak terdapat beda yang tetap atau konstan antara laki-laki dan perempuan dalam keahlian menyelesaikan persoalan, keahlian mengkaji, rangsangan bersaing, dorongan semangat, jiwa sosial, atau keahlian belajar. Dalam hal ini tidak terdapat beda yang bermakna dalam hal kinerja antara laki-laki dan perempuan.

b. Status perkawinan

Perkawinan secara lumrah akan menaikkan perasaan bertanggung jawab seorang tenaga kerja terhadap pekerjaan yang telah diamanahkan kepadanya, sebab pekerjaan mutunya lebih bernilai dan vital karena meningkatnya tanggung jawab pada keluarga, dan secara alami tenaga kerja yang telah memiliki hubungan di dalam ikatan pernikahan lebih memiliki kepuasan dengan pekerjaannya dibanding dengan tenaga kerja yang belum terikat oleh tali perkawinan.

c. Masa kerja

Periode/masa/waktu kerja yang lebih lama menggambarkan pengalaman yang lebih dari tenaga kerja dibanding dengan teman kerja lain, sehingga selalu periode kerja menjadi fokus/perhatian sebuah organisasi dalam menentukan karyawan yang akan direkrutnya.

d. Kepribadian

Kepribadian merupakan instansi yang bergerak pada masing-masing mekanisme psikofisik yang menjadi acuan penyesuaian khas pada tempat keberadaannya dan kepribadian adalah total jumlah dari seorang individu dalam bertindak laku dan berhubungan dengan individu lain, atau bisa juga diterangkan bahwa kepribadian merupakan kumpulan karakteristik dan kecondongan yang tetap serta menjadi acuan sifat umum dan komparasi dalam perbuatan individu.

e. Ras

Ras merupakan sebuah model klasifikasi yang dipergunakan dalam mengklasifikasikan manusia dalam populasi dan memiliki perbedaan lewat identitas fenotipe, alur geografis, bentuk fisik dan suku yang terturunkan.

2.6. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan adalah standar bagi produktivitas perusahaan dan kepuasan kerja tenaga kerja yang menjalankan fungsi utama dalam keberhasilan dan keberlangsungan kehidupan perusahaan. Dalam keadaan kompetisi yang kian bersaing, tugas yang disusun dengan baik akan dapat menjadi daya tarik dan mengokohkan karyawan dan mendatangkan dorongan semangat guna menghadirkan produk dan jasa dengan mutu yang tinggi. Berdasarkan pandangan dari Simamora, H (2004) menerangkan bahwa karakteristik pekerjaan adalah suatu pendekatan akan pemerdayaan dari tugas dan tanggung jawab. Rancangan pemerdayaan pekerjaan berupaya mendesain tugas lewat langkah menolong para pihak pimpinan memberikan kepuasan terhadap apa yang butuhkan dan pengembangan, pengakuan, dan rasa bertanggung jawab. Pemerdayaan pekerjaan meningkatkan sumber rasa puas akan tugas, teknik ini menaikkan rasa bertanggung jawab, kemandirian, dan kerja secara vertikal. Berdasarkan pandangan dari Agung

Panudju (2003), karakteristik pekerjaan menggambarkan seberapa besar penetapan kebijakan yang diambil oleh tenaga kerja terhadap tugasnya, dan seberapa banyak beban kerja yang mesti diselesaikan oleh tenaga kerja. Secara kaidah masing-masing tugas dan beban kerja pastilah memiliki karakteristiknya masing-masing. Antara satu tugas dengan tugas yang lain memiliki peluang terdapat kemiripan karakteristik tetapi diperjelas bahwa secara umum tugas memiliki hal yang beda pada karakteristiknya.

2.6.1. Model Karakteristik Pekerjaan

Berdasarkan pandangan dari Robbins & Judge (2008) menerangkan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan suatu pendekatan akan pemerdayaan pangkat yang dikhususkan ke dalam lima dimensi karakteristik inti yakni beragamnya keahlian (*skill variety*), jati diri dari tugas (*task identity*), signifikasi tugas (*task significance*), otonomi (*autonomy*) dan umpan balik (*feed back*). Berdasarkan pandangan dari Munandar (dalam Moekijat 2003) Lima ciri-ciri intrinsik pekerjaan yang menggambarkan hubungannya dengan kepuasan kerja terhadap aneka macam tugas.. Kelima ciri intrinsik itu yakni:

1. Skill Variety (Keragaman Ketrampilan Atau Variasi Pekerjaan).

Melimpahnya keahlian yang dibutuhkan guna menjalankan tugas. Semakin banyak jenis keahlian yang dipakai, semakin berkurang rasa bosan terhadap satu tugas.

2. Task Identity (Jati Diri Tugas).

Jati diri tugas yang memberikan peluang bagi tenaga kerja dalam rangka menjalankan tugas secara penuh. Para tenaga kerja yang secara individu melaksanakan potongan kecil tugas tidak bisa menganalisis salah satu produk dengan usaha tenaga kerja itu. Jika pekerjaan dibuat luas guna mendatangkan

sebuah produk secara menyeluruh atau potongannya yang bisa dianalisis, maka sudah tercipta identitas pekerjaan.

3. *Task Significance* (Signifikansi tugas).

Pekerjaan yang utama yang mengarah pada seberapa besar efek tugas itu terhadap orang lain, misalnya yang dipandang publik. Efek tersebut bisa jadi atas orang lain dalam perusahaan yang terkait atau efek itu atas orang lain di eksternal organisasi. Hal yang utama yakni tenaga kerja yakin bahwa sudah mengerjakan sesuatu yang utama dalam perusahaan dan atau publik.

4. Otonomi.

yakni karakteristik tugas yang mendatangkan keputusan dan kontrol spesifik bagi tenaga kerja atas ketetapan yang berhubungan dengan tugas dan hal ini adalah unsur yang dasar guna memunculkan pertanggungjawaban dalam diri tenaga kerja.

5. Umpan Balik.

Yang berpusat pada info atau data yang menjelaskan ke tenaga kerja mengenai seberapa baik pencapaian kinerja yang sudah diraih selama bertugas. Umpan balik muncul dari tugas itu sendiri, pimpinan atau pengawas, dan tenaga kerja lainnya. Lebih lanjut para tenaga kerja juga mesti mengerti seberapa baik pencapaian kinerja yang sudah dilaksanakan dalam periode waktu tenaga kerja sesering mungkin sebab tenaga kerja mengamini bahwa pencapaian kinerja tersebut memanglah tidak sama dan salah satu langkah guna bisa melakukan penyesuaian yakni dengan memahami bagaimana pencapaian kinerja tenaga kerja saat ini.

2.7. Keadaan Psikologis

Berdasarkan pandangan dari Kreitner dan Kinicki (2005) menerangkan keadaan di mana seseorang menjalani tiga kondisi psikologis, kondisi itu yakni:

- a. Pemahaman Tentang Pekerjaan

Seseorang mesti memahami tugasnya yang utama dalam suatu mekanisme angka yang didapatnya. Kondisi ini timbul sebab terdapatnya aneka ragam keahlian, jati diri pekerjaan dan makna pekerjaan. Keanekaragaman keahlian, jati diri pekerjaan dan makna pekerjaan secara bersama-sama membentuk tugas yang memiliki makna.

b. Pengalaman Bertanggung Jawab Atas Hasil

Tenaga kerja mesti punya rasa percaya bahwa secara pribadi dirinya bisa diandalkan akan upaya yang dikerjakannya. Kondisi ini timbul diakibatkan terdapatnya elemen otonomi. Otonomi menghadirkan kepada tenaga kerja tersebut suatu pesan bertanggung jawab secara pribadi untuk capaian-capaiannya. Sehingga dirinya bisa memahami bahwa tugas yang dilaksanakannya sekarang ini tertumpu pada upaya, kreatifitas dan kebijakan yang diputuskannya.

c. Pengetahuan Tentang Hasil Kerja

Tenaga kerja mesti dapat memutuskan pada suatu pedoman atau standar apakah kinerja yang telah dilakukannya sudah memberikan kepuasan atau belum. Kondisi ini datang dikarenakan terdapatnya elemen umpan balik. Jika suatu tugas mendatangkan umpan balik, maka tenaga kerja itu akan memahami keefektifan dari caranya bekerja. Semakin optimal pengalaman keadaan psikologis itu, maka tenaga kerja semakin terdorong guna mengerjakan tugas yang lebih baik lagi dan akan merasakan kepuasan dengan apa yang sudah ia laksanakan.

Karakteristik pekerjaan merupakan sebuah pendekatan dalam mendesain tugas yang menggambarkan bagaimana tugas digambarkan ke dalam lima dimensi inti yakni keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan

balik (Robbins dan Judge, 2010;119). Pendekatan karakteristik pekerjaan adalah tindak lanjut dari tahapan desain tugas. Bentuk karakteristik pekerjaan tersebut berupaya untuk menerangkan kondisi dan mendesain tugas dengan tingkat keefektifan yang baik bagi tenaga kerja dengan memakai pendekatan kontijensi (Kreitner dan Kinicki, 2005:264). Dalam kaidah umumnya, dimensi inti pekerjaan yakni karakteristik umum yang dijumpai pada aneka macam level tugas. Dimensi inti dari karakteristik pekerjaan ini dideskripsikan yakni :

1. Keanekaragaman keterampilan merupakan level sampai dimana tugas membutuhkan tenaga kerja yang dapat mengerjakan aneka macam pekerjaan yang mewajibkannya memakai keahlian dan keterampilan yang berbeda-beda.
2. Identitas tugas dan Arti tugas merupakan level sampai dimana suatu tugas memerlukan pengakhiran/jalan keluar dari semua tahapan bidang tugas yang dikenali atau dianalisis.
3. Otonomi merupakan level sampai dimana suatu tugas menyediakan independensi, kedaulatan serta rasa leluasa atau lepas yang konkret untuk tenaga kerja dalam merancang tugas dan menetapkan tahapan-tahapan yang akan dipakai guna melaksanakan tugas itu.
4. Umpan balik merupakan level sampai dimana pengerjaan kegiatan kerja menjadikan tenaga kerja memperoleh data yang detail dan langsung terkait seberapa efektif tugas yang dikerjakannya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Ada pun lokasi dilakukan pada PT. Ivo Mas Tunggal Desa Kandis Kecamatan Kandis Riau

3.2. Operasional Variabel

Operasional variabel didefinisikan sebagai pemecahan masing-masing variabel-variabel yang terdapat dalam kajian penelitian menjadi potongan-potongan kecil sehingga bisa didapatkan gambaran pembagian parameternya, hal ini dilaksanakan guna memudahkan dalam hal memperoleh data yang dibutuhkan. Terdapat dua macam variabel yang dipakai yakni bebas dan terikat.

Dalam memandang secara detail antara variabel independen dan dependen akan disajikan dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Devinisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Karakteristik biografis (X1) adalah karakter pribadi yang memberikan ciri perilaku individu. (Robbins dan Coulter, 2010;63)	Gender	a. Untuk mengetahui jenis kelamin responden	Ordinal
	Ras	a. untuk mengetahui berbagai macam ras	
	Masa Kerja	a. Lama waktu bekerja b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.	
Karakteristik pekerjaan (X2) merupakan	Keanekaragaman keterampilan	a. Variasi pekerjaan b. Pekerjaan yang sesuai dengan	

pendekatan dalam mendesain tugas yang menjelaskan bagaimana tugas digambarkan ke dalam lima dimensi inti (Robbins dan Judge, 2007;268).		bidangnya	Ordinal
	Identitas tugas	a. Tingkat pemahaman prosedur kerja b. Tingkat keterlibatan kerja	
	Signifikasi tugas	a. Tugas memiliki arti penting bagi masa depan perusahaan b. Tugas memiliki arti penting bagi organisasi perusahaan	
	Otonomi	a. Kebebasan dalam merencanakan pekerjaan. b. Kebebasan dalam merencanakan perkembangan karir	
	Umpan balik	a. Informasi kerja yang di dapatkan b. Tanggapan mengenai hasil pelaksanaan kerja	
Kinerja merupakan hasil kerja dan juga tingkah laku kerja yang sudah diraih dalam suatu individu dengan menyelesaikan beban kerja dan wewenang yang diamanahkan dalam suatu periode tertentu. (Kasmir:2016)	Kualitas	a. Karyawan mengerjakan sesuai dengan ketetapan, ketelitian, dan kecermatan b. Skill yang dimiliki karyawan sesuai dengan pekerjaannya c. Karyawan bekerja sesuai dengan SOP	Ordinal

	Kuantitas	a. Pencapaian volume hasil kerja sesuai target b. Perusahaan memberikan target kerja ke karyawan sesuai dengan kemampuan c. Karyawan dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dari target	
	Ketepatan Waktu	a. Karyawan dapat menyelesaikan tugas tepat waktu	
	Efektivitas	a. Karyawan dapat mengerjakan tugas dengan efektif dan efisien tanpa interupsi atasan	

Sumber : *Data Olahan (2021)*

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan semua objek penelitian yang terdapat atau berada dalam daerah yang diteliti (Suharsimi Arikunto. 2006;130). Populasi yang digunakan yakni semua karyawan PT. Ivo Mas Tunggal dengan jumlah 137 karyawan.

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian atau yang mewakili dari populasi yang digunakan dalam penelitian ini (Suharsimi Arikunto.2006;131). Maka dari itu penulis mengambil sampel sebanyak 42 orang yang ada di bagian proses CPO (*Crude Palm Oil*) PT. Ivo Mas Tunggal.

3.4 Jenis Dan Sumber Data

Untuk melakukan analisis, maka penulis memakai jenis dan sumber sebagai berikut:

3.4.1 Data Primer

Data primer merupakan jenis data yang didapatkan langsung dari sampel serta orang-orang yang dibutuhkan dalam penelitian yang dijadikan responden, berupa data hasil kuisioner dan wawancara tentang masalah dan objek yang diteliti, seperti tanggapan mengenai karakteristik biografis dan karakteristik pekerjaan dan kinerja.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang didapatkan dari lokasi penelitian dalam bentuk laporan-laporan jumlah karyawan, struktur organisasi, tugas serta data data lain yang sekiranya dibutuhkan guna mendukung analisis dalam penelitian ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam upaya mendapatkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, maka teknik pengumpulan data yang dipakai yakni:

3.5.1 Wawancara

Wawancara merupakan suatu teknik pengumpulan data lewat cara pemberian pertanyaan dengan langsung kepada responden yang berkepentingan guna mendetailkan hasil yang sudah didapatkan lewat kuesioner.

3.5.2. Kuesioner

Kuisisioner yakni pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner berbentuk pernyataan kepada sampel untuk selanjutnya diisi, dan terakhir kuesioner dibalikkan lagi kepada peneliti. Dalam melakukan pengukuran terhadap jawaban sampel memakai lima alternatif pilihan jawaban dan masing-masing jawaban diberi bobot nilai berikut ini :

Sangat Setuju	Diberi bobot 5
Setuju	Diberi bobot 4
Cukup Setuju	Diberi bobot 3
Tidak Setuju	Diberi bobot 2
Sangat Tidak Setuju	Diberi bobot 1

3.6. Teknik Analisis Data

Definisi yang dapat dijelaskan tentang analisis data yakni beberapa tahapan aktivitas dalam melakukan pengolahan terhadap data darim kuesioner.

Penelitian merupakan kegiatan mengukur, maka mesti terdapat alat ukur yang baik. Kuesioner menjadi alat ukur utama dan memakai bantuan SPSS.

3.6.1 Uji instrumen

Uji instrumen dikerjakan guna mendapatkan informasi tentang tingkat keakuratan dan kesahihan satu alat pengukuran guna menyediakan hasil pengukuran yang pas dan cocok dengan tingkat kevalidan dan reliabilitasnya, sehingga ujungnya diperoleh hasil simpulan yang tidak salah dan cocok dengan kondisi yang sebetulnya.

Kemudian, uji instrumen ini dilaksanakan guna menguji tingkat atau level akurasi pernyataan pada kuesioner dan konsekuen jawaban sampel.

Teknik uji instrumen mencakup dua uji yakni validitas dan reabilitas.

3.6.1.1. Uji Validitas

Validitas didasarkan pada seberapa maksimal parameter empiri layak mendeskripsikan definisi dari gagasan yang sedang dikaji (Morisan, 2012:103). Pengujian validitas dipakai guna menilai kevalidan atau dapat dipercaya atau tidaknya sebuah kuesioner. Kegunaan dari pengujian validitas ini yakni guna mengidentifikasi apakah item pernyataan yang disajikan dalam kuesioner benar-benar dapat menerangkan dengan akurat mengenai masalah penelitian. Memakai validitas pengukuran membutuhkan satu evaluasi akan hubungan antara definisi operasional variabel dengan definisi konseptual. Pada penelitian yang dilakukan, bentuk validitas yang dipakai yakni validitas konstruk.

Validitas konstruk merupakan validitas yang mengarah pada kestabilan dari seluruh elemen kerangka gagasan (Anwar Sanusi, 2017:76). Dalam uji validitas, peneliti memakai bantuan aplikasi SPSS.

3.6.1.2. Uji Reabilitas

Reliabilitas merupakan sebuah alat pengukuran menggambarkan kestabilan hasil ukur seandainya alat ukur tersebut dipakai oleh individu yang sama dalam waktu yang berbeda (Anwar Sanusi, 2017:80).

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian dari Asumsi Klasik yang dibutuhkan yakni sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dipakai dengan tujuan guna mengidentifikasi apakah data yang dikaji menunjukkan pola distribusi normal ataupun tidak. Berdasarkan pandangan dari

Sugiyono (2012), pemakaian statistik parametris memberikan syarat bahwa tiap-tiap variabel yang dikaji distribusinya mestilah normal. Maka dari itu, sebelum dilakukan pengujian terhadap hipotesis, terlebih dahulu dikerjakan uji normalitas.

Peneliti memakai bantuan SPSS dalam melaksanakan uji normalitas, dasar diambilnya putusan pada uji ini yakni:

- 1) Apabila hasil uji menunjukkan angka probabilitas $> 0,05$ maka diartikan normal.
- 2) Apabila hasil uji menunjukkan angka probabilitas $< 0,05$ maka diartikan tidak normal.

b. Uji Multikoleniaritas

Uji Multikolinieritas dimaksudkan untuk mengidentifikasi apakah kaitan diantara variabel independen mempunyai fenomena Multikolinieritas atautkah tidak. Multikolinieritas merupakan hubungan yang amat tinggi atau amat rendah yang ditunjukkan terhadap kaitan diantara variabel independen. Uji Multikolinieritas harus dikerjakan apabila jumlah variabel indepeden di atas satu. Salah satu upaya mengidentifikasinya melalui tahapan memperhatikan angka VIF dan juga *Tolerance*.

3.6.3. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda secara kaidah adalah konsep terusan dari regresi linear sederhana, yakni variabel independen yang lebih dari satu variabel.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel Kinerja pegawai

X^1 = Variabel Karakteristik Biografis

X^2 = Variabel Karakteristik Pekerjaan

a = Konstanta

b_1 = Koefesien regresi X_1

b_1 = Koefesien regresi X_2

ε = Variabel lain yang mempengaruhi

Uji regresi linier berganda ini menggunakan program aplikasi SPSS.

3.6.4. Uji Hipotesis

Berdasarkan pendapat dari Sugiyono (2012) guna melakukan pengujian signifikan terhadap pengaruh variabel independen terhadap dependen maka dilakukan uji t, uji F, dan uji Koefisien Determinasi sebagai berikut:

1) Uji t

Uji t dipakai guna melakukan pengujian signifikan koefisien antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial. Berikutnya dalam menentukan angka t_{tabel} maka lebih dulu ditetapkan derajat signifikan, yaitu ($\alpha=0,05$), kemudian dilihat t_{tabel} dengan derajat kebebasan (dk) = $n - 1$, dengan ketentuan hasil uji t yakni :

- a) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh signifikan.
- b) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya tidak terdapat signifikan.

2) Uji F

Uji F bertujuan guna mengidentifikasi signifikan koefesien hubungan simultan variabel independen terhadap variabel dependen, yakni:

- c) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh signifikan.
- d) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya tidak terdapat signifikan.

3.6.5. Koefisien detirminasi (R^2)

Koefesien determinasi merupakan sebuah koefisien yang menggambarkan ber pengaapa persen nilai yang dapat diberikan variabel bebas (X) dalam mempengaruhi variabel terikat (Y). Apabila nilai persentasenya besar maka semakin bagus variabel X dalam memberikan pengaruh ke variabel Y (Iqbal, 2003;1). Pada uji ini dapat diperhatikan dari besarnya nilai R Square (R^2) yang didapatkan dari olahan data dengan bantuan SPSS.



BAB IV

GAMBARAN UMUM ORGANISASI

4.1. Sejarah Perusahaan PT. Ivo Mas Tunggal

Organisasi adalah sebuah model instansi yang memiliki ekuitas yang mengkombinasikan aneka macam elemen produksi yang berada di suatu lokasi spesifik lewat menghasilkan produk yang kemudian diperjual belikan dengan maksud memperoleh profit. PT. Ivo Mas Tunggal sekarang mempunyai kebun dengan luas kebun 5Ha. Hasil produksi yang dicapai sebanyak 27 ton pertahunnya. Sekarang ini perusahaan sudah mempunyai Pabrik Minyak Kelapa Sawit dan berdiri sejak 1995. Perusahaan ini dimiliki oleh Eka Cipta Wijaya. Perusahaan berskala lokal yang berada di Kandis Kabupaten Siak Riau.

4.2 Aktivitas Perusahaan

Perusahaan menjalankan aktivitasnya dalam memproduksi minyak sawit yang berlokasi di Kandis. Aktivitas operasional perusahaan yakni pengolahan kelapa sawit yang diolah dan diubah ke bentuk CP) dan Kernel. Adapun langkah-langkah operasional produksinya yakni :

- 1) Stasiun Penerimaan Tandan Buah Segar
- 2) Stasiun Perebusan (sterilizer)
- 3) Stasiun Pemisahan Brondolan dan pelumatan buah
- 4) Stasiun pengadukan dan pengempaan
- 5) Stasiun Pemurnian
- 6) Stasiun Pemisahan Nut dan kernel

4.3. Visi Dan Misi PT. Ivo Mas Tunggal Kandis

A. Visi

PT Ivo Mas Tunggal yaitu “Perusahaan agribisnis terkemuka dan menghadirkan produk terbaik di kelasnya serta merupakan pilihan utama publik.”

B. Misi

Dari PT Ivo Mas Tunggal yaitu “Dengan tingkat efisiensi, perusahaan menghasilkan produk, jalan keluar, serta pelayanan agribisnis dan pelanggan, dengan kualitas terbaik serta berkesinambungan, dengan maksud mewujudkan penambahan nilai bagi para pemangku kepentingan.”

4.5. Struktur Organisasi Perusahaan PT.Ivo Mas Tunggal

Supaya target dari organisasi tersebut bisa terwujud maka individu-individu yang terdapat di dalam organisasi itu mesti dikelola sedemikian rupa supaya masing-masing individu bisa memahami pekerjaan, fungsi dan juga beban kerjanya yang ada dalam struktur organisasi perusahaan tempatnya bekerja. Perusahaan memakai aturan mekanisme Staf Searah, yaitu mekanisme kebijakan dari pimpinan atas ke pimpinan divisi di bawahnya dan selanjutnya ke bawahnya lagi. Masing-masing pimpinan divisi mempunyai aturan pengelolaan tugas, beban kerja dan fungsinya terhadap kinerja anggotanya. Adapun peran dan wewenang tiap-tiap strukturnya yakni :

1. *Manajer Umum*

- a. Melakukan pengawasan serta melakukan pengembangan kegiatan organisasi.
- b. Melakukan pengembangan dan melakukan pengawasan terhadap maju dan berkembangnya organisasi.
- c. Mengelola seluruh aktivitas yang ada di organisasi.

2. Kontrol Produksi

- a. Melakukan pengawasan serta juga berwenang terhadap aktivitas produksi organisasi.
- b. Melakukan penggantian dan juga merawat alat-alat operasi dari organisasi.

3. Manajer Pabrik

- a. Mengerjakan serta juga mengelola tatakelola organisasi.
- b. Melakukan pengangkatan serta juga memecat tenaga kerja organisasi.
- c. Melaksanakan musyawarah serta seminar.
- d. Melakukan pengawasan terhadap semua hal yang berkaitan dengan aktivitas organisasi.
- e. Menetapkan keputusan dan melakukan langkah yang bijak terhadap penyerahan wewenang.

4. Asisten Pemeliharaan

- a. Memberikan semua kebutuhan tenaga kerja baik dalam bentuk peralatan yang bisa dipergunakan bagi tenaga kerja.
- b. Memberikan batasan terhadap belanja karyawan yang dirasa berlebih.
- c. Memiliki tanggung jawab terhadap semua yang terdapat di *stand* organisasi.

5. Process Assistant

- a. Melakukan pengawasan serta juga melakukan kontrol terhadap tahapan operasional.
- b. Melakukan pengawasan peluang munculnya ketiadaan dari minyak.
- c. Melakukan pengawasan terhadap karyawan divisi yang mengolah.

6. Labor Assistant

- a. Melakukan pengawasan pengambilan tandan.
- b. Melakukan pengambilan untuk kajian dari tandan sampel.

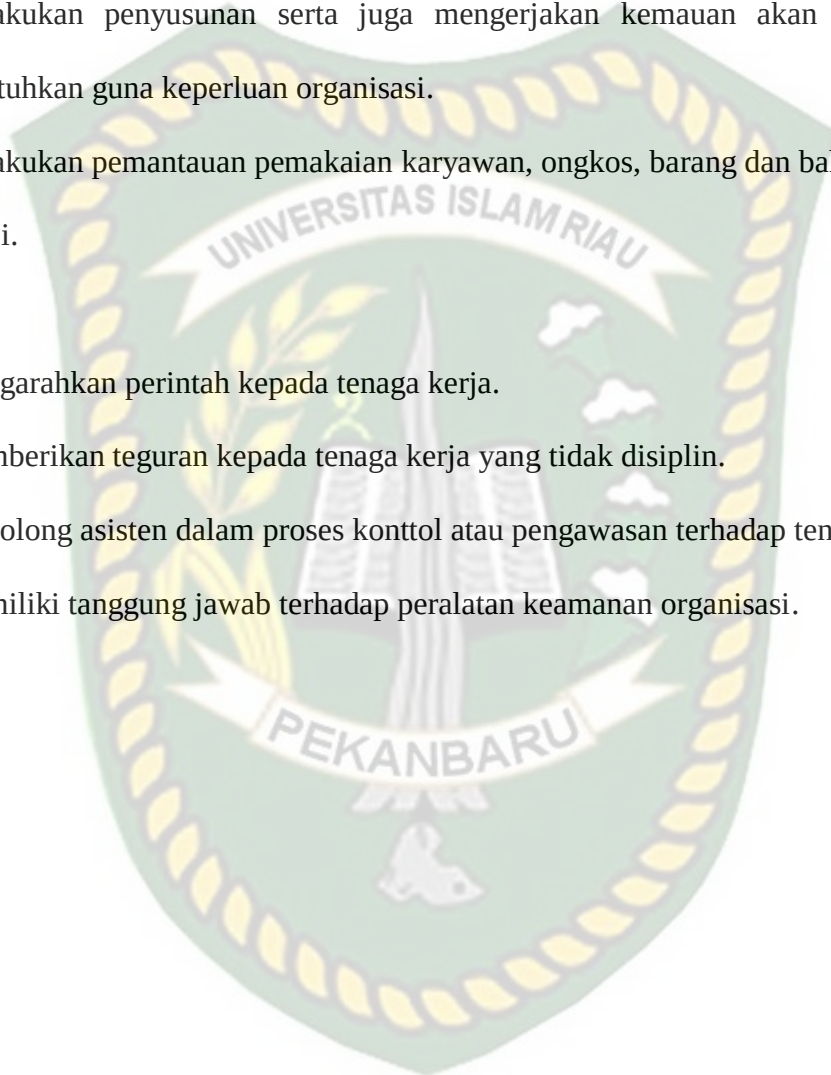
- c. Melakukan pemeriksaan terhadap mutu pengolahan TBS.
- d. Melakukan penilaian dari mutu luaran produk.

7. Kepala Tata Usaha

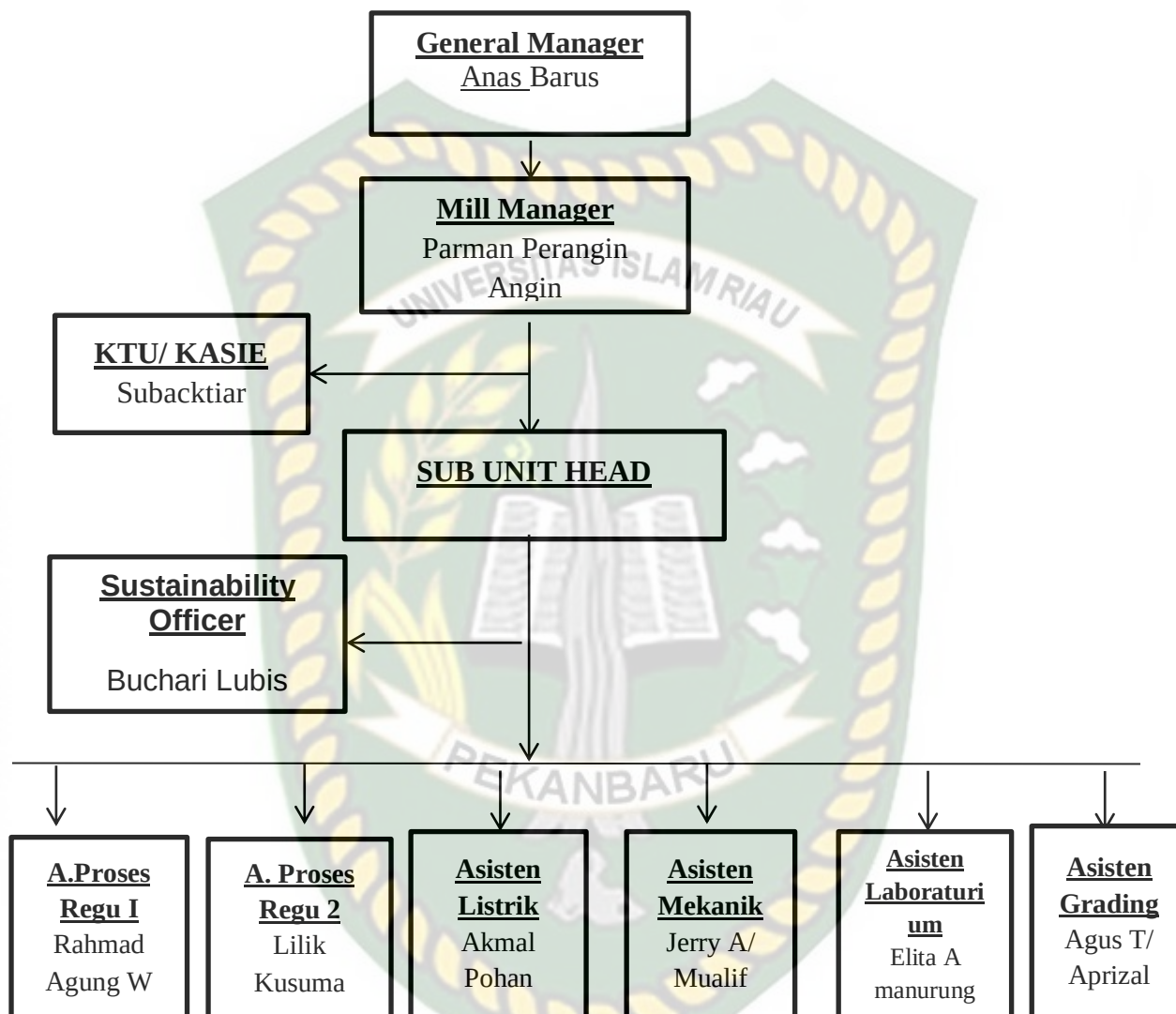
- a. Berwenang di bagian tata kelola.
- b. Melakukan penyusunan serta juga mengerjakan kemauan akan produk yang dibutuhkan guna keperluan organisasi.
- c. Melakukan pemantauan pemakaian karyawan, ongkos, barang dan bahan di seluruh divisi.

8. Mandor.

- a. Mengarahkan perintah kepada tenaga kerja.
- b. Memberikan teguran kepada tenaga kerja yang tidak disiplin.
- c. Menolong asisten dalam proses konttol atau pengawasan terhadap tenaga kerja.
- d. Memiliki tanggung jawab terhadap peralatan keamanan organisasi.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Ivo Mas Tunggal Ujung Tanjung Mill



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identifikasi Responden

Identifikasi responden berhubungan dengan kapabilitas responden yang didapatkan dari kegiatan menyebarkan kuesioner yang diisi oleh sampel yang diteliti, maka terlebih dahulu identifikasi responden berkaitan dengan penelitian perlu dijabarkan karena beragamnya identifikasi responden dalam penelitian ini. Identifikasi responden mencakup pada jenis kelamin umur golongan dan jabatan. Pada penelitian ini PT. IVO MAS TUNGGAL berjumlah sampel 42 responden.

5.1.1 Usia Responden

Usia pada dasarnya akan mempengaruhi hasil dari tanggapan responden. Selain itu usia responden mengacu pada karakteristik biografis dan karakteristik kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun identifikasi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 5.1
Identifikasi Responden Berdasarkan usia

No	Umur	Frekuensi	Persentase
1	25-30	2	0,05%
2	31-40	4	0,10%
3	41-50	30	0,71%
4	51-60	6	0,14%
Jumlah		42	100%

Sumber : Data Olahan (2021)

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dijelaskan responden yang berkontribusi dalam segi umur yang paling besar pada umur 41-50 tahun berjumlah 30 responden atau sebesar

0,71%. Untuk umur 51-60 tahun berjumlah 6 responden atau sebesar 0,14%. Untuk umur 30-40 tahun berjumlah 4 responden atau sebesar 0,10%, dan umur 25-30 tahun berjumlah 2 responden atau sebesar 0,05%. Dari tabel penjelasan tersebut maka dapat dikatakan bahwa orang tua yang sudah menginjak umur 41 tahun-an lebih banyak yang bekerja dibagian proses di PT. IVO MAS TUNGGAL tersebut.

5.1.2 Golongan pada PT. Ivo Mas Tunggal

Golongan akan menentukan hasil penelitian ini karena peneliti hanya akan mengambil sampel dari PT. Ivo Mas Tunggal dibagian proses. Adapun identifikasi responden berdasarkan golongan mereka adalah sebagai berikut :

Tabel 5.2
Identifikasi Responden Berdasarkan Golongan

No	Golongan	Frekuensi	Persentase
1	G1-G2-G3-G4-G5-G6-G7-G8	32	0.76%
2	F1-F2	3	0,07%
3	H	7	0,17%
Jumlah		42	100%

Sumber : Olahan Data (2020)

Berdasarkan tabel di atas bisa dilihat bahwa dari 42 responden yang dijadikan sampel, ada Golongan G1- G8 memiliki 32 responden yang paling banyak atau sebesar 0,76%, Golongan H memiliki 7 responden atau sebesar 0,17% dan F1- F2 memiliki 3 responden atau sebesar 0,7% paling sedikit.

5.1.3 Jabatan/ Station pada PT. Ivo Mas Tunggal

Tabel 5.3
Identifikasi Responden Berdasarkan Jabatan/Station di bagian Proses PT. Ivo Mas Tunggal

No	Jabatan/ Station	Frekuensi	Persentase
1	Loading Ramp	7	0,17%
2	Sterilizer	5	0,12%

3	Threser	3	0,07%
4	Hoist Crane	3	0,07%
5	Press	3	0,07%
6	Nut & Kernel	3	0,07%
7	Clarifikasi	3	0,07%
8	Boiler	6	0,14%
9	Dispatch Kernel	1	0,02%
10	Dispatch Cpo	1	0,02%
11	Water Treatment	2	0,04%
12	Spareman	2	0,04%
13	Kolam Limbah	3	0,07%
Jumlah		42	100%

Sumber : *Olahan Data (2021)*

5.2 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

5.2.1 Uji Validitas

Validitas didasarkan pada seberapa maksimal parameter empiri layak mendeskripsikan definisi dari gagasan yang sedang dikaji (Morisan, 2012:103). Pengujian validitas dipakai guna menilai kevalidan atau dapat dipercaya atau tidaknya sebuah kuesioner. Kegunaan dari pengujian validitas ini yakni guna mengidentifikasi apakah item pernyataan yang disajikan dalam kuesioner benar-benar dapat menerangkan dengan akurat mengenai masalah penelitian. Memakai validitas pengukuran membutuhkan satu evaluasi akan hubungan antara definisi operasional variabel dengan definisi konseptual. Pada penelitian yang dilakukan, bentuk validitas yang dipakai yakni validitas konstruk. Validitas konstruk merupakan validitas yang mengarah pada kestabilan dari seluruh elemen kerangka gagasan (Anwar Sanusi, 2017:76). Dalam uji validitas, peneliti memakai bantuan aplikasi SPSS.

Sedangkan angka r_{tabel} bisa didapatkan pada tabel r yaitu : $r_{\text{tabel}} = N - 2$; $r_{\text{tabel}} = 42 - 2$;
 $= 40$; $r_{\text{tabel}} = 0,304$

Hasil pengujian menunjukkan informasi yakni:

Tabel 5.4
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keputusan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,844	0,304	Valid
	Y2	0,628	0,304	Valid
	Y3	0,659	0,304	Valid
	Y4	0,805	0,304	Valid
	Y5	0,745	0,304	Valid
	Y6	0,832	0,304	Valid
	Y7	0,784	0,304	Valid
	Y8	0,372	0,304	Valid
Karakteristik Biografis (X1)	X1_1	0,613	0,304	Valid
	X1_2	0,866	0,304	Valid
	X1_3	0,781	0,304	Valid
	X1_4	0,859	0,304	Valid
	X1_5	0,873	0,304	Valid
Karakteristik Pekerjaan (X2)	X2_1	0,823	0,304	Valid
	X2_2	0,667	0,304	Valid
	X2_3	0,678	0,304	Valid
	X2_4	0,816	0,304	Valid
	X2_5	0,734	0,304	Valid
	X2_6	0,665	0,304	Valid
	X2_7	0,537	0,304	Valid
	X2_8	0,724	0,304	Valid
	X2_9	0,772	0,304	Valid
	X2_10	0,879	0,304	Valid

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 5.4 bisa diperhatikan bahwa $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka ditetapkan semua item valid dan dapat dipakai di penelitian.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan sebuah alat pengukuran menggambarkan kestabilan hasil ukur seandainya alat ukur tersebut dipakai oleh individu yang sama dalam waktu yang berbeda. Uji ini dilihat dari angka *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, maka kuesioner reliabel. Hasil uji sebagai berikut :

Tabel 5.5
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keputusan
Kinerja Karyawan (Y)	0,846	0,60	Reliabel
Karakteristik Biografis (X1)	0,861	0,60	Reliabel
Karakteristik Pekerjaan (X2)	0,903	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 5.5 menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* semua variabel (variabel x dan y) memiliki nilai $> 0,60$. Maka semua pernyataan variabel sudah valid dan reliabel dan seluruh butir pernyataan pada semua variabel bisa dipakai dalam penelitian.

5.3 Analisis Karakteristik Biografis Karyawan PT. Ivo Mas Tunggal

Biografis mengacu kepada KBBI asal katanya dari biografi yang diartikan sebagai riwayat hidup (individu) yang dicatat oleh individu lain. Semakin banyak waktu individu ada dalam satu pekerjaan, lebih sedikit peluang untuk keluar dari perusahaan. Fakta memberikan gambaran dan bukti bahwa masa jabatan dan rasa puas terhadap pekerjaan mempunyai hubungan atau kaitan yang positif. Bahkan, saat umur dan periode jabatan dijalankan secara terpisah, periode jabatan terlihat menjadi acuan pandangan yang lebih valid dan konstan terhadap rasa puas terhadap pekerjaan dibanding umur kronologis (Rivai, 2007: 256).

Karakteristik Biografis dalam penelitian ini dapat diterangkan pada dimensi dan indikator indikator di bawah ini:

5.3.1. Gender

Terdapat pandangan yang menerangkan bahwa ada beda antara laki-laki dan perempuan yang memberikan pengaruh ke kinerja, ada pula yang berpandangan tidak tidak terdapat beda yang tetap atau konstan antara laki-laki dan perempuan dalam keahlian menyelesaikan persoalan, keahlian mengkaji, rangsangan bersaing, dorongan semangat, jiwa sosial, atau keahlian belajar. Dalam hal ini tidak terdapat beda yang bermakna dalam hal kinerja antara laki-laki dan perempuan.

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gender yang ditetapkan pada PT. Ivo Mas Tunggal, Maka dilakukan analisis sebagai berikut:

5.3.1.1 Jenis kelamin Para Pegawai Salah Satu Upaya Untuk Mengetahui Tingkat Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai item pernyataan jenis kelamin para pegawai salah satu upaya untuk mengetahui tingkat kerja karyawan dapat dilihat hasil kuesioner di bawah ini:

Tabel 5.6

Tanggapan responden mengenai jenis kelamin para pegawai salah satu upaya untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan

No	Kategori	Frekuensi	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	8	40	19,05
2	Setuju	18	72	42,86
3	Cukup Setuju	10	30	23,81
4	Tidak Setuju	6	12	14,29
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah		42	154	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 8 responden atau sebesar 19,05% menyatakan sangat setuju. Sebanyak 18 responden atau sebesar 42,86% yang menyatakan setuju, selanjutnya sebanyak 10 responden atau sebesar 23,81% yang menyatakan cukup setuju. Sebanyak 6 responden atau sebesar 14,29% yang menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata rata skor perolehan berada pada kategori setuju.

5.3.2. Ras

Ras merupakan sebuah model klasifikasi yang dipergunakan dalam mengklasifikasikan manusia dalam populasi dan memiliki perbedaan lewat identitas fenotipe, alur geografis, bentuk fisik dan suku yang terturunkan.

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh ras yang ditetapkan pada PT. Ivo Mas Tunggal, Maka dilakukan analisis sebagai berikut:

5.3.2.1 Berbagai macam ras suku dan agama di perusahaan sangat berpengaruh dalam kinerja

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai item pernyataan berbagai macam ras suku dan agama di perusahaan sangat berpengaruh dalam kerja dapat dilihat hasil kuesioner di bawah ini:

Tabel 5.7

Tanggapan responden mengenai berbagai macam ras suku dan agama di perusahaan sangat berpengaruh dalam kinerja

No	Kategori	Frekuensi	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	19	95	45,24
2	Setuju	10	40	23,81
3	Cukup Setuju	8	24	19,05
4	Tidak Setuju	5	10	11,90
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah		42	169	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 19 responden atau sebesar 45,24% menyatakan sangat setuju. Sebanyak 10 responden atau sebesar 23,81% yang menyatakan setuju, selanjutnya sebanyak 8 responden atau sebesar 19,05% yang menyatakan cukup setuju. Sebanyak 5 responden atau sebesar 11,90% yang menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata rata skor perolehan berada pada kategori sangat setuju.

5.3.3. Masa Kerja

Periode/masa/waktu kerja yang lebih lama menggambarkan pengalaman yang lebih dari tenaga kerja dibanding dengan teman kerja lain, sehingga selalu periode kerja menjadi fokus/perhatian sebuah organisasi dalam menentukan karyawan yang akan direkrutnya.

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh masa kerja yang ditetapkan pada PT. Ivo Mas Tunggal, Maka dilakukan analisis sebagai berikut:

5.3.3.1 Di dalam perusahaan lama waktu bekerja para karyawan sudah ditentukan oleh prosedur perusahaan

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai item pernyataan di dalam perusahaan lama waktu bekerja para karyawan sudah ditentukan oleh prosedur perusahaan dapat dilihat hasil kuesioner di bawah ini:

Tabel 5.8

Tanggapan responden mengenai di dalam perusahaan lama waktu bekerja para karyawan sudah ditentukan oleh prosedur perusahaan

No	Kategori	Frekuensi	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	14	70	33,33
2	Setuju	12	48	28,57
3	Cukup Setuju	9	27	21,43
4	Tidak Setuju	7	14	16,67
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0,00
Jumlah		42	159	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 14 responden atau sebesar 33,33% menyatakan sangat setuju. Sebanyak 12 responden atau sebesar 28,57% yang menyatakan setuju, selanjutnya sebanyak 9 responden atau sebesar 21,43% yang menyatakan cukup setuju. Sebanyak 7 responden atau sebesar 16,67% yang menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata rata skor perolehan berada pada kategori sangat setuju.

5.3.3.2 Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki setiap karyawan dapat membantu kelancaran perusahaan

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai item pernyataan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki setiap karyawan dapat membantu kelancaran perusahaan dapat dilihat hasil kuesioner di bawah ini:

Tabel 5.9

Tanggapan responden mengenai tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki setiap karyawan dapat membantu kelancaran perusahaan

No	Kategori	Frekuensi	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	16	80	38,10
2	Setuju	10	40	23,81
3	Cukup Setuju	10	30	23,81
4	Tidak Setuju	6	12	14,29
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah		42	162	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 16 responden atau sebesar 38,10% menyatakan sangat setuju. Sebanyak 10 responden atau sebesar 23,81% yang menyatakan setuju, selanjutnya sebanyak 10 responden atau sebesar 23,81% yang menyatakan cukup setuju. Sebanyak 6 responden atau sebesar 14,29% yang menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata rata skor perolehan berada pada kategori sangat setuju.

5.3.3.3 Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan perusahaan dapat mempercepat pekerjaan karyawan

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai item pernyataan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan perusahaan dapat mempercepat pekerjaan karyawan dapat dilihat hasil kuesioner di bawah ini:

Tabel 5.10

Tanggapan responden mengenai penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan perusahaan dapat mempercepat pekerjaan karyawan

No	Kategori	Frekuensi	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	12	60	28,57
2	Setuju	13	52	30,95
3	Cukup Setuju	10	30	23,81
4	Tidak Setuju	7	14	16,67
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0,00
Jumlah		42	156	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 12 responden atau sebesar 28,57% menyatakan sangat setuju. Sebanyak 13 responden atau sebesar 30,95% yang menyatakan setuju, selanjutnya sebanyak 10 responden atau sebesar 23,81% yang menyatakan cukup setuju. Sebanyak 7 responden atau sebesar 16,67% yang menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata rata skor perolehan berada pada kategori setuju.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai variabel Karakteristik Biografis Karyawan PT. Ivo Mas Tunggal dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.11

Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Karakteristik Biografis Karyawan PT. Ivo Mas Tunggal

No	Item		SS	S	CS	TS	STS	Jumlah
1	Jenis kelamin para pegawai salah satu upaya untuk mengetahui tingkat kerja karyawan	F	8	18	10	6	0	42
		S	40	72	30	12	0	154
2	Berbagai macam ras suku dan agama diperusahaan sangat berpengaruh dalam kerja	F	19	10	8	5	0	42
		S	95	40	24	10	0	169
3	Di dalam perusahaan lama waktu bekerja para karyawan sudah ditentukan oleh prosedur perusahaan	F	14	12	9	7	0	42
		S	70	48	27	14	0	159
4	Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki setiap karyawan dapat membantu kelancaran perusahaan	F	16	10	10	6	0	42
		S	80	40	30	12	0	162

5	Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan perusahaan dapat mempercepat pekerjaan karyawan	F	12	13	10	7	0	42
		S	60	52	30	14	0	156
Jumlah Frekuensi			69	63	47	31	0	210
Jumlah Bobot			345	252	141	62	0	800

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Dari Tabel 5.11 di atas dapat dilihat dari rekapitulasi tanggapan responden mengenai Karakteristik Biografis Karyawan PT. Ivo Mas Tunggal hasil skor yang diperoleh adalah sebesar 800. Item terendah pada pernyataan “Jenis kelamin para pegawai salah satu upaya untuk mengetahui tingkat kerja karyawan”, yang artinya bahwa masih ada karyawan tidak setuju bahwa jika jenis kelamin merupakan faktor untuk mengetahui kinerja karyawan. Hal ini karena menurut karyawan kinerja karyawan laki-laki dan perempuan adalah sama yang membedakannya hanya bisa dilihat pada kemampuan dan keahlian yang dimilikinya.

Di bawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah pada butiran pertanyaan responden mengenai variabel Karakteristik Biografis Karyawan PT. Ivo Mas Tunggal sebagai berikut:

Skor Tertinggi = Item x Nilai Tertinggi x Jumlah Responden

$$= 5 \times 5 \times 42 = 1008$$

Skor Terendah = Item x Nilai Terendah x Jumlah Responden

$$= 5 \times 1 \times 42 = 210$$

Rata Rata = $\frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{5}$

$$= \frac{1008 - 210}{5} = 159,6$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel Karakteristik Biografis Karyawan PT. Ivo Mas Tunggal dapat ditentukan di bawah ini:

Sangat Baik = $848,4 - 1008$

Baik = $688,8 - 848,4$

Cukup Baik = $529,2 - 688,8$

Tidak Baik = $369,6 - 529,2$

Sangat Tidak Baik = $210 - 369,6$

Berdasarkan rekapitulasi pada tabel 5.11 maka dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Biografis Karyawan PT. Ivo Mas Tunggal kriteria penilaian dalam kategori baik karena jumlah total skor item yang diperoleh 800 berada diantara $688,8 - 848,4$.

5.4 Analisis Karakteristik Pekerjaan Karyawan PT. Ivo Mas Tunggal

Karakteristik pekerjaan adalah standar bagi produktivitas perusahaan dan kepuasan kerja tenaga kerja yang menjalankan fungsi utama dalam keberhasilan dan keberlangsungan kehidupan perusahaan. Dalam keadaan kompetisi yang kian bersaing, tugas yang disusun dengan baik akan dapat menjadi daya tarik dan mengokohkan karyawan dan mendatangkan dorongan semangat guna menghadirkan produk dan jasa dengan mutu yang tinggi. Berdasarkan pandangan dari Simamora, H (2004) menerangkan bahwa karakteristik pekerjaan adalah suatu pendekatan akan pemerdayaan dari tugas dan tanggung jawab. Rancangan pemerdayaan pekerjaan berupaya mendesain tugas lewat langkah menolong para pihak pimpinan memberikan kepuasan terhadap apa yang butuhkan dan pengembangan, pengakuan, dan rasa bertanggung jawab. Pemerdayaan pekerjaan meningkatkan sumber rasa puas akan tugas, teknik ini menaikkan rasa bertanggung jawab, kemandirian, dan kerja secara vertikal. Berdasarkan pandangan dari Agung Panudju (2003), karakteristik pekerjaan

menggambarkan seberapa besar penetapan kebijakan yang diambil oleh tenaga kerja terhadap tugasnya, dan seberapa banyak beban kerja yang mesti diselesaikan oleh tenaga kerja. Secara kaidah masing-masing tugas dan beban kerja pastilah memiliki karakteristinya masing-masing. Antara satu tugas dengan tugas yang lain memiliki peluang terdapat kemiripan karakteristik tetapi diperjelas bahwa secara umum tugas memiliki hal yang berbeda pada karakteristiknya.

Karakteristik pekerjaan dalam penelitian ini dapat diterangkan pada dimensi dan indikator indikator di bawah ini:

5.4.1. Keanekaragaman Keterampilan

Keanekaragaman keterampilan merupakan level sampai dimana pekerjaan membutuhkan karyawan yang dapat mengerjakan aneka macam pekerjaan yang mewajibkannya memakai keahlian dan kecakapan yang berbeda-beda.

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Keanekaragaman Keterampilan yang ditetapkan pada PT. Ivo Mas Tunggal, Maka dilakukan analisis sebagai berikut:

5.4.1.1 Pekerjaan yang anda jalani sesuai dengan keterampilan yang dimiliki

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai item pernyataan pekerjaan yang anda jalani sesuai dengan keterampilan yang dimiliki dapat dilihat hasil kuesioner di bawah ini:

Tabel 5.12

Tanggapan responden mengenai pekerjaan yang anda jalani sesuai dengan keterampilan yang dimiliki

No	Kategori	Frekuensi	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	4	20	9,52
2	Setuju	9	36	21,43
3	Cukup Setuju	19	57	45,24
4	Tidak Setuju	10	20	23,81

5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0,00
Jumlah		42	133	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 4 responden atau sebesar 9,52% menyatakan sangat setuju. Sebanyak 9 responden atau sebesar 21,43% yang menyatakan setuju, selanjutnya sebanyak 19 responden atau sebesar 45,24% yang menyatakan cukup setuju. Sebanyak 10 responden atau sebesar 23,81% yang menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata rata skor perolehan berada pada kategori cukup setuju.

5.4.1.2 Pekerjaan yang diberikan sangat menantang dan menarik dibidangnya masing-masing

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai item pernyataan pekerjaan yang diberikan sangat menantang dan menarik dibidangnya masing-masing dapat dilihat hasil kuesioner di bawah ini:

Tabel 5.13

Tanggapan responden mengenai pekerjaan yang diberikan sangat menantang dan menarik dibidangnya masing-masing

No	Kategori	Frekuensi	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	19	95	45,24
2	Setuju	11	44	26,19
3	Cukup Setuju	8	24	19,05
4	Tidak Setuju	4	8	9,52
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah		42	171	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 19 responden atau sebesar 45,24% menyatakan sangat setuju. Sebanyak 11 responden atau sebesar 26,19% yang menyatakan setuju, selanjutnya sebanyak 8 responden atau sebesar 19,05% yang menyatakan cukup

setuju. Sebanyak 4 responden atau sebesar 9,52% yang menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata rata skor perolehan berada pada kategori sangat setuju.

5.4.2. Identitas Tugas

Identitas tugas merupakan seberapa maksimal beban kerja memerlukan penyelesaian secara menyeluruh dari awal hingga akhir beban kerja diselesaikan. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh identitas tugas pertanyaan yang ditetapkan pada PT. Ivo Mas Tunggal, Maka dilakukan analisis sebagai berikut:

5.4.2.1 Karyawan memahami tuga-tugas yang diberikan sehingga mempermudah pelaksanaan kerja

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai item pernyataan karyawan memahami tuga-tugas yang diberikan sehingga mempermudah pelaksanaan kerja dapat dilihat hasil kuesioner di bawah ini:

Tabel 5.14

Tanggapan responden mengenai karyawan memahami tuga-tugas yang diberikan sehingga mempermudah pelaksanaan kerja

No	Kategori	Frekuensi	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	8	40	19,05
2	Setuju	17	68	40,48
3	Cukup Setuju	13	39	30,95
4	Tidak Setuju	4	8	9,52
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah		42	155	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 8 responden atau sebesar 19,05% menyatakan sangat setuju. Sebanyak 17 responden atau sebesar 40,48% yang menyatakan setuju, selanjutnya sebanyak 13 responden atau sebesar 30,95% yang menyatakan cukup

setuju. Sebanyak 4 responden atau sebesar 9,52% yang menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata rata skor perolehan berada pada kategori setuju.

5.4.2.2 Perusahaan memaparkan dengan jelas mengenai tugas yang diemban karyawan

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai item pernyataan perusahaan memaparkan dengan jelas mengenai tugas yang diemban karyawan dapat dilihat hasil kuesioner di bawah ini:

Tabel 5.15

Tanggapan responden mengenai perusahaan memaparkan dengan jelas mengenai tugas yang diemban karyawan

No	Kategori	Frekuensi	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	8	40	19,05
2	Setuju	21	84	50,00
3	Cukup Setuju	1	3	2,38
4	Tidak Setuju	12	24	28,57
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah		42	151	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 8 responden atau sebesar 19,05% menyatakan sangat setuju. Sebanyak 21 responden atau sebesar 50,00% yang menyatakan setuju, selanjutnya sebanyak 1 responden atau sebesar 2,38% yang menyatakan cukup setuju. Sebanyak 12 responden atau sebesar 28,57% yang menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata rata skor perolehan berada pada kategori setuju.

5.4.3. Signifikansi Tugas

Signifikansi tugas bisa mendatangkan kepuasan bagi tenaga kerja utamanya jika tugas yang dikerjakan menghadirkan sesuatu yang memiliki arti untuk perusahaan dan bahwa tenaga kerja sudah melakukan sesuatu untuk khalayak umum spesifiknya pada perusahaan.

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh signifikansi tugas pertanyaan yang ditetapkan pada PT. Ivo Mas Tunggal, Maka dilakukan analisis sebagai berikut:

5.4.3.1 Tugas yang diberikan perusahaan mempunyai arti penting bagi masa depan karyawan

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai item pernyataan tugas yang diberikan perusahaan mempunyai arti penting bagi masa depan karyawan dapat dilihat hasil kuesioner di bawah ini:

Tabel 5.16

Tanggapan responden mengenai tugas yang diberikan perusahaan mempunyai arti penting bagi masa depan karyawan

No	Kategori	Frekuensi	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	8	40	19,05
2	Setuju	20	80	47,62
3	Cukup Setuju	7	21	16,67
4	Tidak Setuju	7	14	16,67
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0,00
Jumlah		42	155	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 8 responden atau sebesar 19,05% menyatakan sangat setuju. Sebanyak 20 responden atau sebesar 47,62% yang menyatakan setuju, selanjutnya sebanyak 7 responden atau sebesar 16,67% yang menyatakan cukup setuju. Sebanyak 7 responden atau sebesar 16,67% yang menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata rata skor perolehan berada pada kategori setuju.

5.4.3.2 Setiap tugas yang diberikan mempunyai arti penting bagi kelangsungan organisasi perusahaan dimasa depan

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai item pernyataan setiap tugas yang diberikan mempunyai arti penting bagi kelangsungan organisasi perusahaan dimasa depan dapat dilihat hasil kuesioner di bawah ini:

Tabel 5.17

Tanggapan responden mengenai setiap tugas yang diberikan mempunyai arti penting bagi kelangsungan organisasi perusahaan dimasa depan

No	Kategori	Frekuensi	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	7	35	16,67
2	Setuju	23	92	54,76
3	Cukup Setuju	8	24	19,05
4	Tidak Setuju	4	8	9,52
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0,00
Jumlah		42	159	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 7 responden atau sebesar 16,67% menyatakan sangat setuju. Sebanyak 23 responden atau sebesar 54,76% yang menyatakan setuju, selanjutnya sebanyak 8 responden atau sebesar 19,05% yang menyatakan cukup setuju. Sebanyak 4 responden atau sebesar 9,52% yang menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata rata skor perolehan berada pada kategori setuju.

5.4.4. Otonomi

Otonomi merupakan level sejauh mana suatu tugas menyediakan independensi, kedaulatan serta rasa leluasa atau lepas yang konkret untuk tenaga kerja dalam merancang tugas dan menetapkan tahapan-tahapan yang akan dipakai guna melaksanakan tugas itu.

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh otonomi pertanyaan yang ditetapkan pada PT. Ivo Mas Tunggal, Maka dilakukan analisis sebagai berikut:

5.4.4.1 Dalam pelaksanaan pekerjaan anda memiliki kebebasan dalam menentukan prosedur dan jadwal pelaksanaan

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai item pernyataan dalam pelaksanaan pekerjaan anda memiliki kebebasan dalam menentukan prosedur dan jadwal pelaksanaan dapat dilihat hasil kuesioner di bawah ini:

Tabel 5.18

Tanggapan responden mengenai dalam pelaksanaan pekerjaan anda memiliki kebebasan dalam menentukan prosedur dan jadwal pelaksanaan

No	Kategori	Frekuensi	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	18	90	42,86
2	Setuju	17	68	40,48
3	Cukup Setuju	6	18	14,29
4	Tidak Setuju	1	2	2,38
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah		42	178	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 18 responden atau sebesar 42,86% menyatakan sangat setuju. Sebanyak 17 responden atau sebesar 40,48% yang menyatakan setuju, selanjutnya sebanyak 6 responden atau sebesar 14,29% yang menyatakan cukup setuju. Sebanyak 1 responden atau sebesar 2,38% yang menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata rata skor perolehan berada pada kategori sangat setuju.

5.4.4.2 Tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan selalu dipertimbangkan lebih dahulu baik buruknya bagi perkembangan karir karyawan

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai item pernyataan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan selalu dipertimbangkan lebih dahulu baik buruknya bagi perkembangan karir karyawan dapat dilihat hasil kuesioner di bawah ini:

Tabel 5.19

Tanggapan responden mengenai tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan selalu dipertimbangkan lebih dahulu baik buruknya bagi perkembangan karir karyawan

No	Kategori	Frekuensi	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	18	90	42,86
2	Setuju	10	40	23,81
3	Cukup Setuju	9	27	21,43
4	Tidak Setuju	5	10	11,90
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah		42	167	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 18 responden atau sebesar 42,86% menyatakan sangat setuju. Sebanyak 10 responden atau sebesar 23,81% yang menyatakan setuju, selanjutnya sebanyak 9 responden atau sebesar 21,43% yang menyatakan cukup setuju. Sebanyak 5 responden atau sebesar 11,90% yang menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata rata skor perolehan berada pada kategori sangat setuju.

5.4.5. Umpan Balik

Umpan balik level sampai dimana pengerjaan kegiatan kerja menjadikan tenaga kerja memperoleh data yang detail dan langsung terkait seberapa efektif tugas yang dikerjakannya. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh umpan balik pertanyaan yang ditetapkan pada PT. Ivo Mas Tunggal, Maka dilakukan analisis sebagai berikut:

5.4.5.1 Karyawan mempunyai banyak informasi yang penting tentang kondisi kerja yang dihadapi sekarang terutama dalam membantu kelancaran kerja

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai item pernyataan karyawan mempunyai banyak informasi yang penting tentang kondisi kerja yang dihadapi sekarang terutama dalam membantu kelancaran kerja dapat dilihat hasil kuesioner di bawah ini:

Tabel 5.20

Tanggapan responden mengenai karyawan mempunyai banyak informasi yang penting tentang kondisi kerja yang dihadapi sekarang terutama dalam membantu kelancaran kerja

No	Kategori	Frekuensi	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	3	15	7,14
2	Setuju	6	24	14,29
3	Cukup Setuju	22	66	52,38
4	Tidak Setuju	11	22	26,19
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah		42	127	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 3 responden atau sebesar 7,14% menyatakan sangat setuju. Sebanyak 6 responden atau sebesar 14,29% yang menyatakan setuju, selanjutnya sebanyak 22 responden atau sebesar 52,38% yang menyatakan cukup setuju. Sebanyak 11 responden atau sebesar 26,19% yang menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata rata skor perolehan berada pada kategori cukup setuju.

5.4.5.2 Karyawan selalu mengetahui informasi mengenai seberapa baik pekerjaan yang telah terselesaikan

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai item pernyataan karyawan selalu mengetahui informasi mengenai seberapa baik pekerjaan yang telah terselesaikan dapat dilihat hasil kuesioner di bawah ini:

Tabel 5.21

Tanggapan responden mengenai karyawan selalu mengetahui informasi mengenai seberapa baik pekerjaan yang telah terselesaikan

No	Kategori	Frekuensi	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	8	40	19,05
2	Setuju	17	68	40,48
3	Cukup Setuju	5	15	11,90
4	Tidak Setuju	12	24	28,57
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0,00
Jumlah		42	147	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 8 responden atau sebesar 19,05% menyatakan sangat setuju. Sebanyak 17 responden atau sebesar 40,48% yang menyatakan setuju, selanjutnya sebanyak 5 responden atau sebesar 11,90% yang menyatakan cukup setuju. Sebanyak 12 responden atau sebesar 28,57% yang menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata rata skor perolehan berada pada kategori setuju.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai variabel Karakteristik Pekerjaan Karyawan PT. Ivo Mas Tunggal dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.22

Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Karakteristik Pekerjaan Karyawan PT. Ivo Mas Tunggal

No	Item		SS	S	CS	TS	STS	Jumlah
1	Pekerjaan yang anda jalani sesuai dengan keterampilan yang dimiliki	F	4	9	19	10	0	42
		S	20	36	57	20	0	133
2	Pekerjaan yang diberikan sangat menantang dan menarik dibidangnya masing-masing	F	19	11	8	4	0	42
		S	95	44	24	8	0	171
3	Anda memahami tugas-tugas yang diberikan sehingga mempermudah pelaksanaan kerja	F	8	17	13	4	0	42
		S	40	68	39	8	0	155
4	Perusahaan memaparkan dengan jelas mengenai tugas yang diemban karyawan	F	8	21	1	12	0	42
		S	40	84	3	24	0	151

5	Tugas yang diberikan perusahaan mempunyai arti penting bagi masa depan karyawan	F	8	20	7	7	0	42
		S	40	80	21	14	0	155
6	Setiap tugas yang diberikan mempunyai arti penting bagi kelangsungan organisasi perusahaan dimasa depan	F	7	23	8	4	0	42
		S	35	92	24	8	0	159
7	Dalam pelaksanaan pekerjaan anda memiliki kebebasan dalam menentukan prosedur dan jadwal pelaksanaan	F	18	17	6	1	0	42
		S	90	68	18	2	0	178
8	Tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan selalu dipertimbangkan lebih dahulu baik buruknya bagi perkembangan karir karyawan	F	18	10	9	5	0	42
		S	90	40	27	10	0	167
9	Karyawan mempunyai banyak informasi yang penting tentang kondisi kerja yang dihadapi sekarang terutama dalam membantu kelancaran kerja	F	3	6	22	11	0	42
		S	15	24	66	22	0	127
10	Anda selalu mengetahui informasi mengenai seberapa baik pekerjaan yang telah terselesaikan	F	8	17	5	12	0	42
		S	40	68	15	24	0	147
Jumlah Frekuensi			101	151	98	70	0	420
Jumlah Bobot			505	604	294	140	0	1543

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Dari tabel di atas bisa diperhatikan dari rekapitulasi tanggapan responden mengenai Karakteristik Pekerjaan Karyawan PT. Ivo Mas Tunggal hasil skor yang diperoleh adalah sebesar 1543. Item terendah pada pernyataan “Karyawan mempunyai banyak informasi yang penting tentang kondisi kerja yang dihadapi sekarang terutama dalam membantu kelancaran kerja”, yang artinya bahwa masih ada karyawan yang minim informasi terkait kondisi

pekerjaannya. Maka perlu dilakukan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Di bawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah pada butiran pertanyaan responden mengenai variabel Karakteristik Pekerjaan Karyawan PT. Ivo Mas Tunggal sebagai berikut:

Skor Tertinggi = Item x Nilai Tertinggi x Jumlah Responden

$$= 10 \times 5 \times 42 = 2100$$

Skor Terendah = Item x Nilai Terendah x Jumlah Responden

$$= 10 \times 1 \times 42 = 420$$

Rata Rata = $\frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{5}$

$$= \frac{2100 - 420}{5} = 336$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel Karakteristik Pekerjaan Karyawan PT.

Ivo Mas Tunggal dapat ditentukan di bawah ini:

Sangat Baik = 1764 – 2100

Baik = 1428 – 1764

Cukup Baik = 1092 – 1428

Tidak Baik = 756 – 1092

Sangat Tidak Baik = 420 – 756

Berdasarkan rekapitulasi pada Tabel 5.22 maka dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Pekerjaan Karyawan PT. Ivo Mas Tunggal kriteria penilaian dalam kategori baik karena jumlah total skor item yang diperoleh 1543 berada diantara 1428 – 1764.

5.5 Analisis Kinerja Karyawan PT. Ivo Mas Tunggal

Kinerja merupakan hasil kerja dan juga tingkah laku kerja yang sudah diraih dalam suatu individu dengan menyelesaikan beban kerja dan wewenang yang diamanahkan dalam suatu periode tertentu.

Kinerja dalam penelitian ini dapat diterangkan pada dimensi dan indikator indikator di bawah ini:

5.5.1. Kualitas

Hal ini mencakup akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan.

Untuk menegetahui bagaimana pengaruh kualitas yang ditetapkan pada PT. Ivo Mas Tunggal, Maka dilakukan analisis sebagai berikut:

5.5.1.1 Pekerjaan yang anda hasilkan sudah sesuai dengan ketetapan, ketelitian, dan kecermatan

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai item pernyataan pekerjaan yang anda hasilkan sudah sesuai dengan ketetapan, ketelitian, dan kecermatan dapat dilihat hasil kuesioner di bawah ini:

Tabel 5.23

Tanggapan responden mengenai pekerjaan yang anda hasilkan sudah sesuai dengan ketetapan, ketelitian, dan kecermatan

No	Kategori	Frekuensi	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	3	15	7,14

2	Setuju	21	84	50,00
3	Cukup Setuju	16	48	38,10
4	Tidak Setuju	2	4	4,76
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0,00
Jumlah		42	151	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 3 responden atau sebesar 7,14% menyatakan sangat setuju. Sebanyak 21 responden atau sebesar 50,00% yang menyatakan setuju, selanjutnya sebanyak 16 responden atau sebesar 38,10% yang menyatakan cukup setuju. Sebanyak 2 responden atau sebesar 4,76% yang menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata rata skor perolehan berada pada kategori setuju.

5.5.1.2 Karyawan selalu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan cepat

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai item pernyataan karyawan selalu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan cepat dapat dilihat hasil kuesioner di bawah ini:

Tabel 5.24

Tanggapan responden mengenai karyawan selalu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan cepat

No	Kategori	Frekuensi	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	0	0	0,00
2	Setuju	21	84	50,00
3	Cukup Setuju	18	54	42,86
4	Tidak Setuju	3	6	7,14
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah		42	144	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 0 responden atau sebesar 0% menyatakan sangat setuju. Sebanyak 21 responden atau sebesar 50,00% yang menyatakan setuju, selanjutnya sebanyak 18 responden atau sebesar 42,86% yang menyatakan cukup

setuju. Sebanyak 3 responden atau sebesar 7,14% yang menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata rata skor perolehan berada pada kategori setuju.

5.5.1.3 Karyawan yang kerja diperusahaan bekerja sesuai dengan standar SOP

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai item pernyataan karyawan yang kerja diperusahaan bekerja sesuai dengan standar SOP dapat dilihat hasil kuesioner di bawah ini:

Tabel 5.25

Tanggapan responden mengenai karyawan yang kerja diperusahaan bekerja sesuai dengan standar SOP

No	Kategori	Frekuensi	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	2	10	4,76
2	Setuju	17	68	40,48
3	Cukup Setuju	20	60	47,62
4	Tidak Setuju	3	6	7,14
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah		42	144	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 2 responden atau sebesar 4,76% menyatakan sangat setuju. Sebanyak 17 responden atau sebesar 40,48% yang menyatakan setuju, selanjutnya sebanyak 20 responden atau sebesar 47,62% yang menyatakan cukup setuju. Sebanyak 3 responden atau sebesar 7,14% yang menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata rata skor perolehan berada pada kategori cukup setuju.

5.5.2. Kuantitas

Kuantitas kerja merujuk pada jumlah kerja yang telah dicapai karyawan perusahaan. Kuantitas kerap jadi komponen penilaian utama, karena komponen ini dapat terlihat secara fisik dari segi hasil, seperti berapa banyak jumlah dokumen yang telah dikerjakan, produk yang dirakit, atau barang yang dikirim.

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kuantitas yang ditetapkan pada PT. Ivo Mas Tunggal, Maka dilakukan analisis sebagai berikut:

5.5.2.1 Pekerjaan yang Anda lakukan sudah sesuai dengan target jumlah produk yang ditentukan perusahaan

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai item pernyataan pekerjaan yang karyawan lakukan sudah sesuai dengan target jumlah produk yang ditentukan perusahaan dapat dilihat hasil kuesioner di bawah ini.

Tabel 5.26

Tanggapan responden mengenai pekerjaan yang Anda lakukan sudah sesuai dengan target jumlah produk yang ditentukan perusahaan

No	Kategori	Frekuensi	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	5	25	11,90
2	Setuju	23	92	54,76
3	Cukup Setuju	12	36	28,57
4	Tidak Setuju	2	4	4,76
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah		42	157	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 5 responden atau sebesar 11,90% menyatakan sangat setuju. Sebanyak 23 responden atau sebesar 54,76% yang menyatakan setuju, selanjutnya sebanyak 12 responden atau sebesar 28,57% yang menyatakan cukup setuju. Sebanyak 2 responden atau sebesar 4,76% yang menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata rata skor perolehan berada pada kategori setuju.

5.5.2.2 Perusahaan memberikan target kerja ke karyawan sesuai dengan kemampuan

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai item pernyataan perusahaan memberikan target kerja ke karyawan sesuai dengan kemampuan dapat dilihat hasil kuesioner di bawah ini.

Tabel 5.27

Tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan target kerja kepada karyawan sesuai dengan kemampuan

No	Kategori	Frekuensi	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	4	20	9,52
2	Setuju	11	44	26,19
3	Cukup Setuju	19	57	45,24
4	Tidak Setuju	8	16	19,05
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0,00
Jumlah		42	137	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 4 responden atau sebesar 9,52% menyatakan sangat setuju. Sebanyak 11 responden atau sebesar 26,19% yang menyatakan setuju, selanjutnya sebanyak 19 responden atau sebesar 45,24% yang menyatakan cukup setuju. Sebanyak 8 responden atau sebesar 19,05% yang menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata rata skor perolehan berada pada kategori cukup setuju.

5.5.2.3 Karyawan dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dari target yang telah ditentukan

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai item pernyataan karyawan dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dari target yang telah ditentukan dapat dilihat hasil kuesioner di bawah ini.

Tabel 5.28

Tanggapan responden mengenai karyawan dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dari target yang telah ditentukan

No	Kategori	Frekuensi	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	13	65	30,95
2	Setuju	15	60	35,71
3	Cukup Setuju	9	27	21,43
4	Tidak Setuju	5	10	11,90
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0,00
Jumlah		42	162	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 13 responden atau sebesar 30,95% menyatakan sangat setuju. Sebanyak 15 responden atau sebesar 37,51% yang menyatakan setuju, selanjutnya sebanyak 9 responden atau sebesar 21,43% yang menyatakan cukup setuju. Sebanyak 5 responden atau sebesar 11,90% yang menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata rata skor perolehan berada pada kategori setuju.

5.5.3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan batasan waktu dalam mengerjakan tugas, dimana waktu dalam mengakhiri tugas ditetapkan di awal sehingga tiap mengerjakan tugas ada batasan waktu yang sudah jadi peraturan dalam perusahaan.

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh ketepatan waktu yang ditetapkan pada PT. Ivo Mas Tunggal, Maka dilakukan analisis sebagai berikut:

5.5.3.1 Karyawan dapat menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan dengan tepat waktu

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai item pernyataan karyawan dapat menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan dengan tepat waktu dapat dilihat hasil kuesioner di bawah ini.

Tabel 5.29

Tanggapan responden mengenai karyawan dapat menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan dengan tepat waktu

No	Kategori	Frekuensi	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	4	20	9,52
2	Setuju	10	40	23,81
3	Cukup Setuju	14	42	33,33
4	Tidak Setuju	14	28	33,33
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0

Jumlah	42	130	100
--------	----	-----	-----

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 4 responden atau sebesar 9,52% menyatakan sangat setuju. Sebanyak 10 responden atau sebesar 23,81% yang menyatakan setuju, selanjutnya sebanyak 14 responden atau sebesar 33,33% yang menyatakan cukup setuju. Sebanyak 14 responden atau sebesar 33,33% yang menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata rata skor perolehan berada pada kategori cukup setuju dan tidak setuju.

5.5.4. Efektivitas

Efektivitas kerja adalah pencapaian usaha kegiatan sesuai dengan rencana dengan mencapai keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan dan ketepatan waktu bekerja dalam menyelesaikan tugas.

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh efektivitas yang ditetapkan pada PT. Ivo Mas Tunggal, Maka dilakukan analisis sebagai berikut:

5.5.4.1 Karyawan dapat mengerjakan tugas dengan efektif dan efisien tanpa interuksi atasan

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai item pernyataan karyawan dapat mengerjakan tugas dengan efektif dan efisien tanpa interuksi atasan dapat dilihat hasil kuesioner di bawah ini.

Tabel 5.30

Tanggapan responden mengenai karyawan dapat mengerjakan tugas dengan efektif dan efisien tanpa interuksi atasan

No	Kategori	Frekuensi	Bobot	Persentase
1	Sangat Setuju	4	20	9,52
2	Setuju	11	44	26,19

3	Cukup Setuju	12	36	28,57
4	Tidak Setuju	15	30	35,71
5	Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Jumlah		42	130	100

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 4 responden atau sebesar 9,52% menyatakan sangat setuju. Sebanyak 11 responden atau sebesar 26,19% yang menyatakan setuju, selanjutnya sebanyak 12 responden atau sebesar 28,57% yang menyatakan cukup setuju. Sebanyak 15 responden atau sebesar 35,71% yang menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa rata rata skor perolehan berada pada kategori tidak setuju.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai variabel Kinerja Karyawan PT. Ivo Mas Tunggal dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.31

Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan PT. Ivo Mas Tunggal

No	Item		SS	S	CS	TS	STS	Jumlah
1	Pekerjaan yang anda hasilkan sudah sesuai dengan ketetapan, ketelitian, dan kecermatan.	F	3	21	16	2	0	42
		S	15	84	48	4	0	151
2	Anda selalu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan cepat	F	0	21	18	3	0	42
		S	0	84	54	6	0	144
3	Karyawan yang kerja diperusahaan bekerja sesuai dengan standar SOP	F	2	17	20	3	0	42
		S	10	68	60	6	0	144
4	Pekerjaan yang Anda lakukan sudah sesuai dengan target jumlah produk yang ditentukan perusahaan	F	5	23	12	2	0	42
		S	25	92	36	4	0	157
5	Perusahaan memberikan target kerja ke karyawan sesuai dengan kemampuan	F	4	11	19	8	0	42
		S	20	44	57	16	0	137
6	Anda dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dari target yang telah ditentukan	F	13	15	9	5	0	42
		S	65	60	27	10	0	162
7	Anda dapat menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan dengan tepat waktu	F	4	10	14	14	0	42
		S	20	40	42	28	0	130
8	Karyawan dapat mengerjakan tugas dengan efektif dan efisien tanpa interuksi atasan	F	4	11	12	15	0	42
		S	20	44	36	30	0	130
Jumlah Frekuensi			35	129	120	52	0	336

Jumlah Bobot	175	516	360	104	0	1155
--------------	-----	-----	-----	-----	---	------

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2021

Dari tabel di atas bisa dilihat dari rekapitulasi tanggapan responden mengenai Kinerja Karyawan PT. Ivo Mas Tunggal hasil skor yang diperoleh adalah sebesar 1155.

Di bawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah pada butiran pertanyaan responden mengenai variabel Kinerja Karyawan PT. Ivo Mas Tunggal sebagai berikut:

Skor Tertinggi = Item x Nilai Tertinggi x Jumlah Responden

$$= 8 \times 5 \times 42 = 1680$$

Skor Terendah = Item x Nilai Terendah x Jumlah Responden

$$= 8 \times 1 \times 42 = 336$$

Rata Rata = $\frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{5}$

$$= \frac{1680 - 336}{5} = 268,8$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel Karakteristik Pekerjaan Karyawan PT. Ivo Mas Tunggal dapat ditentukan di bawah ini:

Sangat Baik = $1411,2 - 1680$

Baik = $1142,4 - 1411,2$

Cukup Baik = $873,6 - 1142,4$

Tidak Baik = $604,8 - 873,6$

Sangat Tidak Baik = $336 - 604,8$

Berdasarkan rekapitulasi pada Tabel 5.31 maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan PT. Ivo Mas Tunggal kriteria penilaian dalam kategori baik karena jumlah total skor item yang diperoleh 1155 berada diantara 1142,4 – 1411,2.

5.6 Uji Asumsi Klasik

5.6.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas dipakai dengan tujuan guna mengidentifikasi apakah data yang dikaji menunjukkan pola distribusi normal ataupun tidak. Berdasarkan pandangan dari Sugiyono (2012), pemakaian statistik parametris memberikan syarat bahwa tiap-tiap variabel yang dikaji distribusinya mestilah normal.

Tabel 5.32
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,45035247
Most Extreme Differences	Absolute	,065
	Positive	,055
	Negative	-,065
Test Statistic		,065
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel di atas didapatkan nilai Sig (0,200) $> \alpha = 0,05$, maknanya data berdistribusi normal.

5.6.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dimaksudkan untuk mengidentifikasi apakah kaitan diantara variabel independen mempunyai fenomena Multikolinieritas ataukah tidak. Multikolinieritas

merupakan hubungan yang amat tinggi atau amat rendah yang ditunjukkan terhadap kaitan diantara variabel independen. Uji Multikolinieritas harus dikerjakan apabila jumlah variabel independen di atas satu. Salah satu upaya mengidentifikasinya melalui tahapan memperhatikan angka VIF dan juga *Tolerance*.

Tabel 5.33
Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Karakteristik Biografis	,380	2,628
Karakteristik Pekerjaan	,380	2,628

a. Dependent Variable: Kinerja

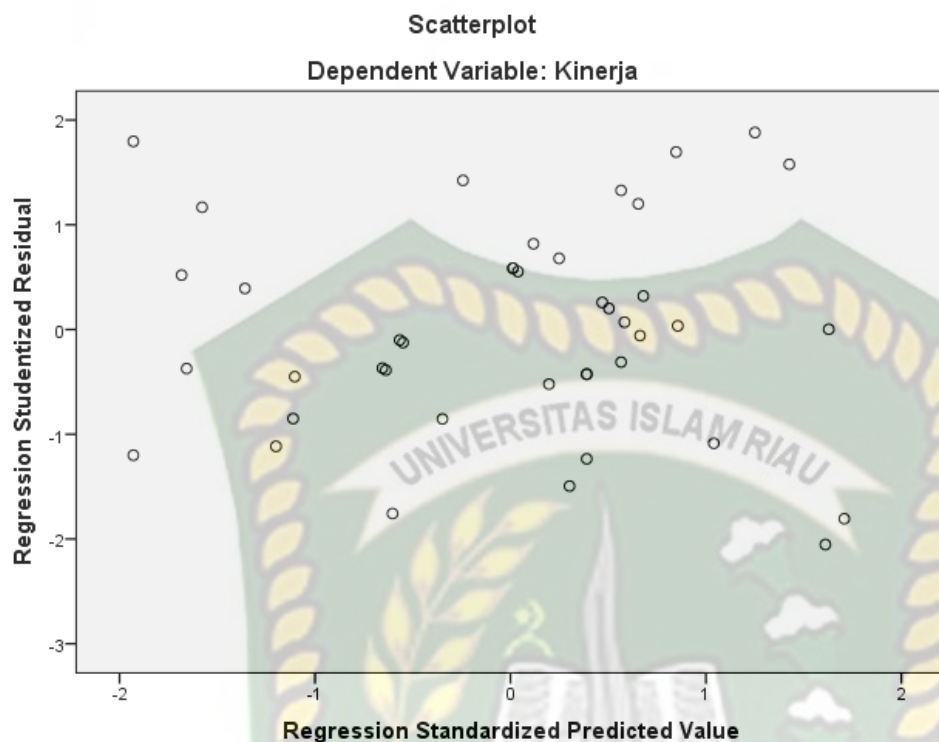
Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 5.33 angka *tolerance* > 0.10 dan VIF < 10, maknanya tidak terjadi multikolinearitas.

5.6.3 Uji Heteroskedastitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan guna mengidentifikasi apakah terjadi ketidak samaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi (Ghozali; 2013; 59). Hasil yang diharapkan adalah bila *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain memiliki perbedaan (tidak terjadi heteroskedastisitas). Uji ini dilihat dari grafik plot. Jika pola pada gambar digambarkan dengan titik-titik menyebar acak (tanpa pola yang jelas) maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Gambar 5.1
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan penyebaran data terjadi secara acak di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

5.7. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda secara kaidah adalah konsep terusan dari regresi linear sederhana, yakni variabel independen yang lebih dari satu variabel.

Tabel 5.34
Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,665	2,099		3,176	,003
Karakteristik Biografis	,351	,150	,318	2,337	,025
Karakteristik Pekerjaan	,385	,090	,579	4,263	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 5.34 maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam analisis ini adalah :

$$Y = 6,665 + 0,351 X_1 + 0,385 X_2$$

Arti persamaan regresi linear tersebut adalah :

- Nilai $a = 6,665$ menunjukkan bahwa apabila nilai Karakteristik Biografis (X_1) dan Karakteristik Pekerjaan (X_2), konstan atau tetap maka kinerja akan bernilai sebesar 6,665.
- Nilai $B_1 = 0,351$ menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Karakteristik Biografis (X_1) naik 1 satuan maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,351 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
- Nilai $B_2 = 0,385$ menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Karakteristik Pekerjaan (X_2) naik 1 satuan maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,385 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

5.8. Uji Hipotesis

5.8.1. Uji t

Uji t dipakai guna melakukan pengujian signifikan koefisien antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial

Nilai t_{tabel} yakni :

$$= \alpha/2 \quad : n-k$$

$$= 0,05/2 \quad : 42-3$$

$$= 0,025 \quad : 39$$

$$t_{\text{tabel}} = 2,022$$

Ket : n = banyaknya responden

k = jumlah variabel (bebas dan terikat)

Berikut hasil uji t:

Tabel 5.35
Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	6,665	2,099		3,176	,003
Karakteristik Biografis	,351	,150	,318	2,337	,025
Karakteristik Pekerjaan	,385	,090	,579	4,263	,000

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Data Olahan, 2021

Pada variabel Karakteristik Biografis (X_1) nilai t_{hitung} 2,337 > nilai t_{tabel} 2,022 dengan taraf signifikansi $0,025 < 0,05$, artinya Karakteristik Biografis (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pada variabel Karakteristik Pekerjaan (X_2) nilai t_{hitung} 4,263 > nilai t_{tabel} 2,022 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya Karakteristik Pekerjaan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

5.8.2. Uji F

Uji F pada untuk mengidentifikasi pengaruh X terhadap Y secara simultan (Ghozali; 2013; 98). F_{tabel} dicari dengan rumus :

$$(k ; n-k)$$

Keterangan: k = jumlah variabel independen

n = jumlah observasi data

$$k = 2, n = 42$$

$$(2 ; 42-2)$$

$$(2 ; 40)$$

$$F_{tabel} = 3,23$$

Berikut hasil Uji F:

Tabel 5.36
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	652,327	2	326,163	51,672	,000 ^b
	Residual	246,173	39	6,312		
	Total	898,500	41			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Biografis

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 5.36 diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 51,672. Selanjutnya nilai F_{hitung} dibandingkan dengan nilai F_{tabel} . F_{tabel} dalam penelitian ini adalah sebesar 3,23. Karena nilai F_{hitung} 51,672 lebih besar dari F_{tabel} 3,23, artinya hal ini menyebabkan H_0 diterima, Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas (Karakteristik Biografis (X_1) dan Karakteristik Pekerjaan (X_2)) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

5.9. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan sebuah koefisien yang menggambarkan seberapa banyak persentase nilai yang dapat diberikan variabel bebas (X) dalam mempengaruhi variabel terikat (Y). Apabila nilai persentasenya besar maka semakin bagus variabel X dalam memberikan pengaruh ke variabel Y (Iqbal, 2003;1). Pada uji ini dapat diperhatikan dari besarnya nilai R Square (R^2) yang didapatkan dari olahan data dengan bantuan SPSS.

Tabel 5.37
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,852 ^a	,726	,712	2,512

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olahan Data, 2021

Berdasarkan Tabel 5.37 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,712, artinya hal ini menunjukkan bahwa Karakteristik Biografis (X_1) dan Karakteristik Pekerjaan (X_2) secara bersama-sama memberikan sumbangan terhadap kinerja karyawan sebesar 71,2%, dan sisanya (28,8%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

5.3 Pembahasan

5.3.1 Pengaruh Karakteristik Biografis (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel Karakteristik Biografis (X_1) nilai t hitung $>$ nilai t tabel dengan taraf signifikansi $0,025 < 0,05$, artinya Karakteristik Biografis (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Biografis mengacu kepada KBBI asal katanya dari biografi yang diartikan sebagai riwayat hidup (individu) yang dicatat oleh individu lain. Semakin banyak waktu individu ada dalam satu pekerjaan, lebih sedikit peluang untuk keluar dari perusahaan. Menurut Robbins dan Coulter (2016) karakteristik biografis adalah karakteristik perseorangan seperti usia, gender, ras, dan masa kerja, yang mudah diperoleh secara mudah dan obyektif dari arsip pribadi seseorang. Karakteristik biografis pegawai dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karakteristik biografis yang mendasari adalah usia dan masa kerja. Karakteristik biografis usia baik usia muda maupun usia tua sama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja. Karakteristik biografis masa kerja menunjukkan bahwa masa kerja pegawai mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin lama masa kerja, maka akan berdampak baik pada kinerja pegawai.

Agar karyawan dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang karyawan harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesai. Untuk mewujudkan hal tersebut maka karakteristik

biografis karyawan sangat diperlukan serta meningkatkan dan memberikan motivasi kepada karyawan sangat penting (Robbins dan Coulter, 2016).

Karakteristik individu/biografis mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini sesuai yang dikemukakan oleh Gibson (2014: 94) bahwa karakteristik biografis adalah kemampuan dan kecakapan, latar belakang dan demografi. Klasifikasi demografi adalah jenis kelamin, usia, ras, dan lainnya. Perilaku karyawan menentukan hasil, mereka dapat menghasilkan kinerja jangka panjang yang positif dan pertumbuhan diri dan sebaliknya.

Penelitian Andriyani & Zunaidah (2010) menemukan bahwa karakteristik biografis yang meliputi jenis kelamin (gender), umur, status perkawinan, dan lama bekerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja.

5.3.2 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel Karakteristik Pekerjaan (X_2) nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya Karakteristik Pekerjaan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karakteristik pekerjaan adalah standar bagi produktivitas perusahaan dan kepuasan kerja tenaga kerja yang menjalankan fungsi utama dalam keberhasilan dan keberlangsungan kehidupan perusahaan. Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dan tugas meliputi tanggung jawab, jenis tugas, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Jika setiap individu memahami karakteristik pekerjaannya maka yang bersangkutan dapat lebih produktif memantapkan pekerjaannya. Robbin (2017) menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan aspek internal dari suatu pekerjaan yang mengacu pada isi dan kondisi dari pekerjaan. Karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas dan kepuasan kerja karyawan yang dirancang untuk memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup perusahaan (Munandar, 2013:357).

Karakteristik pekerjaan juga sebagai faktor yang ditemukan secara konsisten dalam pencapaian kinerja karyawan (Fried dan Ferris, 1987). Karakteristik pekerjaan merupakan upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan-pekerjaan yang berbeda, dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan dan kinerja karyawan. Jadi karakteristik pekerjaan selain mampu menciptakan kepuasan kerja karyawan juga akan mempengaruhi hasil kerja karyawan serta komitmen karyawan terhadap organisasi. Pekerjaan yang memiliki otonomi akan memberikan kepada pemangku jabatan suatu perasaan tanggung jawab pribadi dan jika suatu pekerjaan memberikan umpan balik maka karyawan akan mengetahui seberapa efektif dia bekerja (Robbins, 2015:168).

5.3.3 Pengaruh Karakteristik Biografis (X1) dan Karakteristik Pekerjaan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa Karakteristik Biografis (X_1) dan Karakteristik Pekerjaan (X_2) secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang bisa disampaikan yakni :

1. Karakteristik Biografis (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karakteristik Biografis Karyawan PT. Ivo Mas Tunggal kriteria penilaian dalam kategori baik. Item terendah pada pernyataan “Jenis kelamin para pegawai salah satu upaya untuk mengetahui tingkat kerja karyawan”, yang artinya bahwa masih ada karyawan tidak setuju bahwa jika jenis kelamin merupakan faktor untuk mengetahui kinerja karyawan. Hal ini karena menurut karyawan kinerja karyawan laki-laki dan perempuan adalah sama yang membedakannya hanya bisa dilihat pada kemampuan dan keahlian yang dimilikinya.
2. Karakteristik Pekerjaan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karakteristik Pekerjaan Karyawan PT. Ivo Mas Tunggal kriteria penilaian dalam kategori baik. Item terendah pada pernyataan “Karyawan mempunyai banyak informasi yang penting tentang kondisi kerja yang dihadapi sekarang terutama dalam membantu kelancaran kerja”, yang artinya bahwa masih ada karyawan yang minim informasi terkait kondisi pekerjaannya. Maka perlu dilakukan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya.
3. Karakteristik Biografis (X_1) dan Karakteristik Pekerjaan (X_2) secara bersama-sama memberikan Pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan sisanya diberikan pengaruh oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian.
4. Variabel X yang paling berpengaruh adalah Karakteristik Pekerjaan (X_2) dengan besaran pengaruh sebesar 0,385 terhadap kinerja karyawan.

6.2 Saran

Saran yang bisa disampaikan yakni :

1. Perusahaan diberikan saran guna meningkatkan karakteristik pekerjaan karena variabel ini yang paling berpengaruh terhadap kinerja. Salah satunya usahanya yakni melaksanakan pelatihan dan pengembangan karyawan sehingga karyawan dapat mengetahui jenis pekerjaannya, sasaran yang ingin dicapai dari pekerjaan, langkah tepat dalam melakukan pekerjaan, kesesuaian keterampilan dengan pekerjaan. Hal tersebut nantinya akan meningkatkan karakteristik dari pekerjaan dan berdampak pada semakin meningkatnya kinerja karyawan.
2. Perusahaan disarankan juga meningkatkan Karakteristik Biografis melalui cara proses evaluasi dari setiap karyawan yang mencakup penilaian terhadap Lama waktu bekerja, level pengetahuan dan keahlian yang dipunya, dan bagaimana karyawan menguasai tugas dan juga alat kerja. Penilaian ini akan memberikan gambaran kekurangan karyawan yang perlu ditingkatkan dan diperbaiki sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan kedepannya.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan menganalisis variabel lain yang memberikan pengaruh ke kinerja yakni kompensasi dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriyani, & Zunaidah. (2010). *Pengaruh Karakteristik Biografis Dan kemampuan Kerja Individual Dosen Terhadap Kinerja Dosen*. Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis, 50–67.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Hengki Anggara Putra. (2018) *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Worklife) Terhadap Kinerja Karyawan Perkebunan (Plantation) Pt. Sekato Pratama Makmur Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis*. Pekanbaru : Fakultas Ekonomi Manajemen, Universitas Islam Riau.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali.
- Kasih, Prisky Amalia Cendera Kasih. (2013). *Pengaruh Karakteristik Biografis dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja (Penelitian Pada Karyawan Bagian Back Office PT Bank Mandiri (Persero) Tbk*. Malang : Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Brawijaya
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. <https://doi.org/10.1038/Cddis.2011.1>
- Robbins ,P. Stephen dan Coulter Mary. 2010 *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Rachmawati. 2012. *Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*.
- Rehman, A., Ullah, M. I., & Ul-Haq, M. A. (2015). *The Influence Of Individual Characteristics On Organization Performance And Job Satisfaction*, 66(2), 119–137
- Rusby, Zulkifli. 2012/2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: RajaGrafindo Persada.

Rivai, Zainal Vaithzal dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sulistiyani, Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sri Wahyuni (2019). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Riau Pekanbaru* : Fakultas Ekonomi Manajemen, Universitas Islam Riau.

Sondang, P Siagian 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara
Trikonomika Vol 11 No 2. Universitas Medan, Sumatera Utara. Fakultas Pascasarjana Pasundan.

Wibowo . 2011. *Manajemen* Jakarta: Rajawali Pers

Wilson, Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga

Yusniar Lubis. 2012. *Pengaruh Karakteristik Individu, Karkateristik Pekerjaan, Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan*.