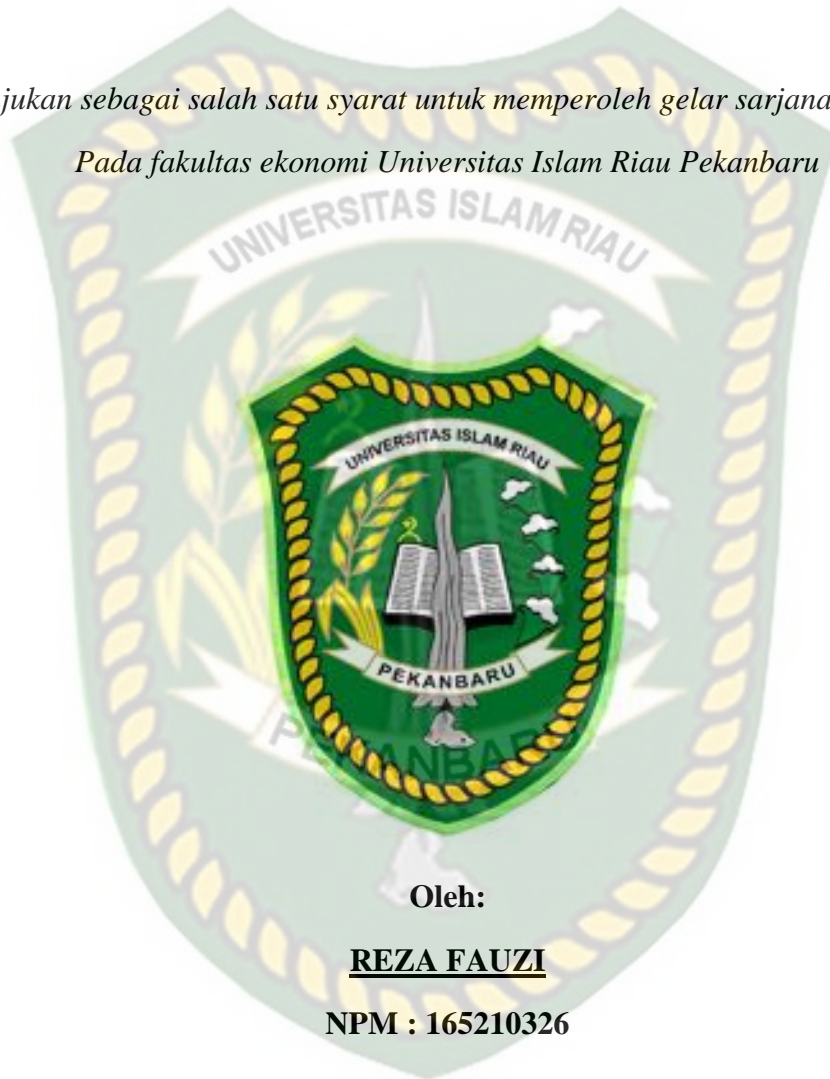


**SKRIPSI**

**PENGARUH KARAKTERISTIK KERJA DAN KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ADEI  
PLANTATION & INDUSTRI DI PELALAWAN**

*Di ajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi*

*Pada fakultas ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru*



**Oleh:**

**REZA FAUZI**

**NPM : 165210326**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**PEKANBARU**

**2020**

**ABSTRAK****PENGARUH KARAKTERISTIK KERJA DAN KOMITMEN  
ORGANISASIONAL TERDAP KINERJA KARYAWAN PT ADEI  
PLANTATION & INDUSTRI DI PELALAWAN****OLEH :****REZA FAUZI****165210326**

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh karakteristik kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Adei Plantation & Industri di Pelalawan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yakni dengan mengumpulkan data yang didapat dari responden. Kemudian ditabulasikan dan dianalisa secara kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 36 orang karyawan yang merupakan bagian dari proses 1 dan proses 2 dengan menggunakan Sampling Jenuh. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer dan skunde. Teknik pengumpulan data yaitu dengan wawancara, observasi dan kuesioner. Pengujian instrument menggunakan uji validitas dan reabilitas, sedangkan metode analisis data yang digunakan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji t, uji f dan  $R^2$ . Hasil dalam penelitian ini menunjukkan karakteristik kerja dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan secara persial terhadap kinerja karyawan di PT Adei Plantation & Industri di Pelalawan. Uji f menunjukkan bahwa karakteristik dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Adei Plantation & Industri di Pelalawan.

***Kata Kunci : Karakteristik Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan***

**ABSTRACT****EFFECT OF WORK CHARACTERISTICS AND ORGANIZATION  
COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT ADEI  
PLANTATION & INDUSTRI IN PELALAWAN****BY:****REZA FAUZI****165210326**

The purpose of this study is to determine the effect of work characteristics and organization commitment to the performance of employees of PT Adei Plantation & Industri in Pelalawan. This study uses a quantitative descriptive method, namely by collecting data obtained from respondents. Then tabulated and analyzed quantitatively. Samapel in this study amounted to 36 employees who were part of process 1 and process 2 using saturated sampling. Types and sources of data used are primary data and skunde. Data collection techniques, namely by interview, observation and questionnaires. The instrument test used the validity and reability test, while the data analysis method used was multiple linear regression analysis with the t test, f test and  $R^2$ . The results of this study indicate that work characteristics and work commitment have a positive and significant effect partially on employee performance at PT Adei Plantation & Industri in Pelalawan. The f test shows that the characteristics and organization commitment have a positive and significant effect simultaneously on employee performance at PT Adei Plantation & Industri in Pelalawan

***Keywords: Work Characteristics, Organization Commitment and Employee Performance***

## KATA PENGANTAR

**Bismilahirrohmanirohim**

**Asalamualaikum Wr.Wb**

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karunianya serta Sholawaw dan Salam atas junjungan nabi besar Muhammad SAW sehingga penulis dapat diberikan kemampuan unutup menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH KARAKTERISTIK KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ADEI PLANTATION & INDUSTRI DI PELALAWAN”**. Skripsi ini di susun untuk mengetahui persyaratan guna mencapai gelar sarjana lengkap pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan. Untuk itu penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak kepada penulis. Oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis mengucapkan beribu terima kasih kepada

1. Bapak Prof.Dr. H. Syafrinaldi, SH,MCL, selaku Rektor Universitas Islam Riau
2. Bapak Firdaus AR. SE,MSi,Ak selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
3. Bapak Abdul Razak jer SE,. MSi selaku ketua prodi Jurusan Manajemen Universitas Islam Riau

4. Bapak Aulia Afwa SE,MM selaku sekretaris prodi manajemen Universitas Islam Riau
  5. Bapak Hasrizal Hasan,SE,.MM selaku pembimbing I dan ibu Dr Desy Mardianti, SE,.MM selaku pembimbing II yang telah memberikan saran saran serta koreksi kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
  6. Semua Bapak/Ibu Dosen selaku staf pengajar beserta staf pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
  7. Yang sangat-sangat istimewa yang sangat kucintai dan tiada duanya didunia ini untuk Ayahanda Yusuf dan ibu Leliani yang telah membesarkan dan memeberikan cinta penuh kasih sayang, yang selalu mendoakan atas perjalanan saya dari perkuliahan higga menyelesaikan skripsi ini untk mendapatkan gelar sarjana Ekonomi, serta memberikan bantuan materil, Do'a. moral yang tak dapat penulis balas, selain berdoa kepada Allah SWT agar ayahanda sehat serta mama juga sehat walafiat dan semoga selalu dalam lindungan Allah, amin Rabbal Allamin.
  8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang selama ini memberikan kemudahan dalam proses administrasi kepada penulis.
  9. Teman-teman seperjuangan kelas E Manajemen angkatan 2016 dan teman-teman satu konsentrasi MSDM yang sama-sama berjuang untuk menyelesaikan skripsi masing-masing
- Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna baik dalam meteri maupun sistematika pembahasannya. Hal ini disebabkan

karena keterbatasan waktu, pengalaman serta kemampuan yang penulis miliki.

Oleh karena itu segala kritik dan saran yang membangun serta berkaitan dengan skripsi ini penulis terima dengan sepenuh hati. Semoga skripsi ini memberikan manfaat kepada penulis dan kepada pembaca.

**Wasalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatu...**

Pekanbaru, September 2020



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	5
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
1.5. Sistematika Penulisan.....	6
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
Karakteristik kerja.....	8
1.1. Pengertian Karakteristik Kerja.....	8
1.2. Model Karakteristik Kerja.....	9
1.3. Indikator Karakteristik Kerja .....	10
1.4. Komitmen Organisasi.....	11
1.5. Penegrtian Komitmen Organisasi.....	11

1.6. Dimensi Komitmen Organisasi .....	12
1.7. Tipe-tipe Komitmen Organisasi .....	13
1.8. Faktor Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	13
1.9. Kinerja.....	15
1.10. Pengertian kinerja.....	15
1.11. Faktor faktor Mempengaruhi Kinerja .....	15
1.12. Dimensi dan Idikator Kinerja.....	16
1.13. Penelitian terdahulu.....	19
1.14. Kerangka Penelitian .....	22
1.15. Hipotesis.....	22
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>24</b>
1.1. Lokasi penelitian .....	24
1.2. Oprasional Variabel .....	24
1.3. Populasi dan Sampel .....	26
1.4. Jenis dan Sumber Data .....	27
1.5. Teknik Analisa Data.....	27
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN .....</b>	<b>33</b>
1.1. Sejarah singkat PT Adei Plantation & Industri .....	33
1.2. Visi dan Misi PT Adei Plantation & Industri.....	36
1.3. Gambaran Kerja PT Adei Plantation & Industri .....	37
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>39</b>
1.1. Hasil Penelitian .....	85



1.2. Pembahasan.....85

**BAB VI KASIMPULAN DAN SARAN .....88**

1.1. Kesimpulan.....88

1.2. Saran.....88

DAFTAR PUSTAKA .....90

LAMPIRAN.....93



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Pegawai PT Adei Plantation & Industri di Palalwan.....	3
Tabel 1.2 Data absensi pegawai PT Adei Plantation & Industri di Pelalawan.....	5
Tabel 2.1 Pemeliti Terdahulu.....	19
Tabel 3.1 Oprasional variabel.....	24
Tabel 3.2 Skala Pengukuran Variabel.....	28
Tabel 5.1 Jenis Kelamin Responden PT Adei Plantation & Industri di Palalwan	40
Tabel 5.2 Bagian Pekerjaan Responden.....	40
Tabel 5.3 Masa Kerja responden.....	41
Tabel 5.4 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Variasi Pekerjaan.....	42
Tabel 5.5 Tanggapan Responden Terhadap Indikator Penyelesaian Pekerjaan...	43
Tabel 5.6 Tanggapan Responden Terhadap Penyelesaian Tugas Yang diberikan	43
Tabel 5.7 Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Dalam Melaksanakan Tugas.....	44
Tabel 5.8 Tanggapan Responden Terhadap Pekerjaan Yang Diberikan Sangat Penting.....	47
Tabel 5.9 Tanggapan Responden Tentang Kemandirian.....	48

Tabel 5.10 Tanggapan Responden Tentang Adanya Kebebasan Menentukan Jadwal.....	49
Tabel 5.11 Tanggapan Responden Tentang Adanya Informasi Yang Jelas.....	50
Tabel 5.12 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Indikator-indikator Karakteristik Kerja.....	51
Tabel 5.13 Tanggapan Responden Terhadap Rasa Bahagia Bekerja Diperusahaan.....	55
Tabel 5.14 Tanggapan Responden Terhadap Merasa Bahagia Bekerja Diperusahaan.....	55
Tabel 5.15 Tanggapan Responden Terhadap Kerugaian Bagi Individu Apabila Keluar dari Organisasi.....	56
Tabel 5.16 Tanggapan Responden Terhadap Pertimbangan Diorganisasi Karena Sulit Mencari Pekerjaan.....	57
Tabel 5.17 Tanggapan Responden Terhadap Menerima Semua Bentuk Tugas....	59
Tabel 5.18 Tanggapan Responden Terhadap Mengutamakan Tujuan Organisasi..	60
Tabel 5.19 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Komitmen Kerja.....	61
Tabel 5.20 Tanggapan Responden Terhadap Keterampilan Dalam Bekerja.....	64
Tabel 5.21 Tanggapan Responden Terhadap Ketepatan Dalam Bekerja.....	65

Tabel 5.22 Tanggapan Responden Terhadap Mampu Mengerjakan Tugas Yang diberikan.....	66
Tabel 5.23 Tanggapan responden Terhadap Mampu Menyelesaikan Tugas Dengan Sempurna.....	67
Tabel 5.24 Tanggapan Responden Terhadap Proses Kerja Karyawan.....	68
Tabel 5.25 Tanggapan Responden Terhadap Jumlah Kesalahan Dalam Bekerja	69
Tabel 5.26 Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Dalam Bekerja.....	70
Tabel 5.27 Tanggapan Responden Terhadap Hasil Kerja Yang Baik .....	71
Tabel 5.28 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Indikator-indikator Kinerja.....	72
Tabel 5.29 Uji Validitas.....	74
Tabel 5.30 Uji Reabilitas.....	75
Tabel 5.31 Uji Multikolinieritas.....	78
Tabel 5.32 Uji Autokorelasi.....	80
Tabel 5.33 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	80
Tabel 5.34 Hasil Uji t Karakteristik Kerja.....	82
Tabel 5.35 Hasil Uji t Komitmen Kerja.....	82
Tabel 5.36 Hasil Uji f.....	83

Tabel 5.37 Hasil Uji $R^2$ .....	84
----------------------------------	----

### DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	22
Gambar 5.1 Hasil Uji Normalitas Histogram.....	76
Gambar 5.2 P-Plot.....	77
Gambar 5.3 Scatteplot Uji Heteroskedastisitas.....	79

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 LATAR BELAKANG

Di dalam suatu organisasi yang bergerak di bidang apa pun, baik itu industry, perdagangan maupun jasa tidak terlepas dari sumber daya manusia, sumber daya manusia merupakan faktor penggerak dan penentu keberhasilan suatu organisasi, peran sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah penting karena sumber daya manusia lah yang akan menentukan langkah-langkah dan aktivitas organisasi ke depan, perusahaan berusaha mendapatkan sumber daya yang kompeten demi tercapainya tujuan perusahaan serta memenangkan persaingan di era globalisasi.

Di era globalisasi seperti sekarang, pertumbuhan dan persaingan dari tahun ke tahun terus meningkat sehingga perlu perhatian dan pembinaan sumber daya manusia yang serius. Para karyawan di tuntut untuk memberikan seluruh potensi yang dimiliki demi kemajuan perusahaan, suksesnya suatu strategi dalam organisasi tidak terlepas dari peran penting karyawan yang mampu berkompetisi serta memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan strategi yang optimal, Kinerja karyawan merupakan salah satu penentu keberhasilan suatu organisasi di era persaingan yang semakin meningkat seperti sekarang ini, sebagai organisasi yang bergerak di bidang industry, kinerja karyawan merupakan hal penting yang turut diperhatikan karena kinerja para karyawan lah yang bisa mewujudkan visi misi yang dirancang petinggi dalam perusahaan. Maka dari itu keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Setiap

organisasi harus selalu berusaha dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki dengan berbagai cara, bisa melalui pendidikan, pelatihan khusus, menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif dan lain sebagainya. Semua itu harus dilakukan setiap organisasi demi bisa meningkatkan kinerja setiap karyawan yang dimiliki. Dengan demikian hakikat manajemen kinerja adalah bagaimana mengelola seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Karakteristik kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karakteristik kerja adalah dasar bagi kinerja karyawan yang dirancang untuk memainkan peran penting dalam kesuksesan organisasi untuk mencapai tujuannya. Model karakteristik kerja yaitu keterampilan (*skill variety*), identitas pekerjaan (*task identity*), signifikansi tugas (*task significance*), otonomi dan umpan balik merupakan suatu pendekatan terhadap pemerikayaan pekerjaan. Dimana setiap dimensi mencakup aspek besar materi pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan, semakin besarnya keragaman aktivitas pekerjaan yang dilakukan maka seorang karyawan akan merasa pekerjaannya semakin berarti.

Sedangkan komitmen organisasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja setiap karyawan, karyawan yang mempunyai komitmen tinggi cenderung akan senang bekerja, mempunyai kenyamanan saat bekerja dan merasa pekerjaannya begitu berarti. Komitmen didefinisikan sebagai perasaan identifikasi, pelibatan dan loyalitas dinyatakan setiap pekerja terhadap perusahaan. Adanya keinginan setiap pekerja untuk tetap menjadi bagian

dalam organisasi serta melakukan pekerjaan secara optimal dan bertanggung jawab. Maka dari itu perusahaan sangat menginginkan setiap karyawannya mempunyai komitmen yang tinggi demi memperlancar organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

PT. Adei Plantation & Industri merupakan grup perusahaan Kuala Lumpur Kepong Berhad di Riau Indonesia. Yang berada di Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan Riau. PT Adei Plantation & Industri adalah perusahaan yang bergerak di bidang agro industri yang kegiatan usahanya perusahaan ini mengelola TBS (Tandan Buah Segar) menjadi CPO (crude palm oil) dan karnel. PT Adei Plantation & Industri memiliki karyawan sebanyak 36 orang yang terbagi ke dalam 2 departemen berikut ini adalah data karyawan PT Adei Plantation & Industri

**Tabel 1.1**  
**Data Pegawai PT. Adei Plantation & Indutri di Pelalawan**

NO	BAGIAN	Karakteristik Pekerjaan	Jumlah kaaryawan
1.	Proses 1	Penimbangan Penyortiran Loading ramp Sterelisasi	18
2.	Proses 2	Perontokan Pres Pemurnian Pengolahan Cpo dan karnel	18
Total			36

*Sumber : PT Adei Plantation & Industry 2020*

Berdasarkan tabel 1.1 Bagian proses 1 dan proses 2 memiliki jumlah karyawan sebanyak 36 orang. Karekteristik Pekerjaan dari proses 1 meliputi,



penimbangan, penyortiran, loading ramp, dan strelisasi. Proses 2 meliputi perontokan, pres, pemurnia, pengolahan karnel dan CPO. Bagian dari proses 1 dan proses 2 tersebut merupakan bagian terpenting yang ada di perusahaan tersebut karna departemen proses tersebutlah pusat produksi dari perusahaan PT Adei Plantation & Industri.

Untuk tercapainya visi misi di perusahaan PT Adei Plantation & Industri memerlukan tingkat kinerja yang baik dari masing masing karyawan ataupun departemen, setiap karyawan harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya guna memperlancar organisasi dalam mencapai visi misi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi saat ini di PT Adei Plantation & Industri karakteristik kerja yang ada pada karyawan PT Adei Plantation & Industri sebagian karyawan kurang memiliki keahlian dan keterampilan, seperti sering terjadinya suatu kesalahan dan ketidak tahuan saat melakukan pekerjaan, masih sering bertanya kepada pihak otoritas yang terkait di bidang pekerjaannya, sehingga mereka kurang mampu sepenuhnya dalam mengerjakan tugas yang diberikan pimpinan, serta kenyataan di sebuah perusahaan tidak semua karyawan mempunyai komitmen yang tinggi seperti yang terjadi di PT Adei Plantation & Industri bahwa masih ada indikasi menurunnya komitmen karyawan belakangan ini, indikasi menurunnya komitmen dapat digambarkan dengan adanya catatan personalia bahwa ada beberapa karyawan yang mulai datang terlambat masuk kerja, memundurkan diri, membolos meninggalkan jam kerja.

Tabel 1.2

## Absensi karyawan PT Adei Plantation &amp; Industri di Pelalawan(2015-2019)

Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah hari kerja	Jumlah absensi karyawan
2015	76	311	25
2016	82	311	29
2017	86	311	23
2018	91	311	30
2019	94	311	34

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, maka di ketahui bahwa kehadiran karyawan sangatlah tidak konsisten secara keseluruhan. Masih banyaknya karyawan yang mampir tanpa keterangan saat waktunya bekerja. Dalam lima tahun terahir terdapat kenaikan absensi yang diiringi dengan penambahan karyawan seriap tahunnya. Diawali tahun 2015 yang memiliki jumlah absensi sebanyak dua puluh lima kejadian, 2016 terjadi kenaikan menjadi dua puluh Sembilan kejadian, 2017 terjadi penurunan absensi sebanyak dua puluh tiga kejadian, 2018 kembali naik menjadi tiga puluh kejadian dan 2019 naik ke tiga puluh empat kejadian.

Data ini menunjukkan bahwa masih adanya karyawan yang belum memiliki kinerja yang baik saat bekerja. Karena akan mempengaruhi ketepatan dalam kerja, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sempurna, dan hasil kerja yang baik. Karena dari beberapa indikator tersebut, harus membutuhkan kedisiplinan dalam bekerja, yaitu dengan adanya kehadiran yang baik untuk memberikan kontribusi yang besar untuk menyelesaikan pekerjaan.

Melihat kenyataan seperti itu perlu kiranya mencari sebab mengapa dari berkurangnya komitmen karyawan terhadap organisasi. Maka untuk itulah peneliti tertarik melakukan penelitian lebih dalam lagi mengenai pengaruh karakteristik

kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan di PT Adei Plantation & Industri.

### **1.2. Rumusan masalah**

Dari ulasan singkat latar belakang yang telah di jelaskan di atas maka peneliti akan merumuskan suatu rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah karakteristik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Adei Plantation & Industri di Pelalawan?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Adei Plantation & Industri di Pelalawan?
3. Apakah karakteristik kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Adei Plantation & Industri di pelalawan?

### **1.3. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang, tujuan penelitian ini bermaksud untuk menemukan, membuktikan, mengembangkan serta menganalisis suatu persoalan dan faktor faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap penelitian yang di lakukan memiliki tujuan yang jelas dan terterah. dengan demikian penelitian memiliki tujuan untuk

#### **1.3.1. Tujuan penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh kerarakteristik kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Adei Plantation & Industri di Pelalawan.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh karakteristik kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Adei Plantation & Industri di Pelalawan

#### 1.3.2. Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan

Sebagai bahan referensi, evaluasi dan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja perusahaan di PT Adei Plantation & Industri.

2. Bagi peneliti

Di harapkan melalui penelitian ini dapat bermanfaat dan bahan referensi atau bahan untuk menambah wawasan serta pemikiran bagi penulis serta dapat menerapkan ilmu yang di peroleh selama di bangku kuliah untuk menghadapi masalah yang kongkret yang terjadi di lapangan.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Sebagai penambah pengetahuan dan wawasan tentang manajemen sumber daya manusia serta penelitian ini dapat di pakai sebagai referensi untuk acuan berikutnya

#### 1.4 Sistematika Penulisan

Rencana daftar isi akan terbagi menjadi enam bab, berikut ini adalah sistematika penulisan sebagai berikut :

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan bab pertama dari penulisan proposal ini, yang antara lain berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan

## **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi tentang teori-teori yang mendukung tentang tugas, penelitian terdahulu, hipotesis dan variabel penelitian dan oprasional variabel

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini berisikan metode penelitian dan analisa data yang terdiri dari pemilihan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisis data

## **BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Bab ini akan memuat sejarah singkat organisasi, struktur organisasi dan aktivitas organisasi pada PT Adei Plantation & Industri

## **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHAN**

Dalam bab ini akan menguraikan pengaruh karakteristik kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Adei Plantation & Industri di Pelalawan.

## **BAB VI : PENUTUP**

Pada bab ini akan memuat kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian dari PT Adei Plantation & Industri di Pelalawan

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

#### 2.1. Karakteristik Kerja

##### 2.1.1 Pengertian Karakteristik Kerja

Karakteristik kerja merupakan dasar bagi kinerja karyawan yang memainkan peranan yang penting untuk kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi. Dalam kondisi persaingan yang semakin meningkat, pekerjaan yang di rancang dengan baik akan mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja dan memberikan motivasi untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas, Menurut Otmo (2012:342) karakteristik kerja adalah identifikasi beragam dimensi pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi dan kepuasan kerja. Sedangkan menurut Hasibuan (2016:47) mendefinisikan karakteristik pekerjaan adalah seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan kepada pekerjaannya, dan berapa banyak tugas yang diselesaikan oleh karyawan.

Karakteristik kerja merupakan upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan-pekerjaan yang berbeda, dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan menurut pendapat Robbins (2015:155). Menurut Pangabean, (2011:129) karakteristik pekerjaan merupakan skala usaha, kompleksitas, formalisasi, sentralisasi, jumlah anggota kelompok, anggaran anggota kelompok lamanya beroperasi, usia kelompok kerja dan kepemimpinan.

### 2.1.2 Model Karakteristik Kerja

Menurut Robbins & Judge (2015:155-156), model karakteristik kerja adalah suatu model yang mengusulkan bahwa suatu pekerjaan dapat digambarkan dalam bentuk lima dimensi utama pekerjaan yaitu :

#### 1. Keahlian yang bervariasi

Kondisi dimana suatu pekerjaan memerlukan aktivitas berbeda yang bervariasi sehingga pekerja dapat menggunakan keahlian dan bakat yang terspesialisasi.

#### 2. Identitas tugas

Keadaan dimana suatu pekerjaan memerlukan penyelesaian secara keseluruhan dan dapat mengidentifikasi hasil kerja

#### 3. Kemandirian

Keadaan dimana suatu pekerjaan memberikan suatu kebebasan yang cukup besar dan keseluruhan kepada individu dalam menjadwalkan pekerjaan dan dalam menetapkan prosedur yang akan digunakan untuk melaksanakannya.

#### 4. Umpan balik

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

Beberapa temuan kajian empiris menurut J.R. Hackman (2017:8) dalam Rizal Ahmad, Miftah El Fikri dan Rica Rahayu (2019), hasil akhir dari proses penerapan dimensi dalam karakteristik pekerjaan berakibat pada kualitas kinerja yang tinggi (*High Quality Work Performance*). Pada karakteristik pekerjaan

terlihat bahwa karyawan yang menghargai makna dan tanggung jawab serta mengetahui hasil bagi pengayaan kerja (*Job enrichment*) untuk menyediakan *core job characteristics* akan memberikan hasil kerja (kinerja) yang positif. Sehingga dapat di simpulkan bahwa hubungan antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja berpengaruh signifikan.

### 2.1.3 Indikator Karakteristik Kerja

Dalam penelitian ini, yang akan di gunakan untuk mengukur variabel karakteristik kerja menurut Wilson (2012:100) antara lain :

1. Keanekaragaman Keterampilan

Dimensi ini memperlihatkan sejauh mana suatu pekerjaan dapat di selesaikan menuntut keberagaman keterampilan. Sebagai contoh, jenis pekerjaan pada lini perakitan memiliki keanekaragaman keterampilan yang rendah karena seorang pekerja hanya mengerjakan satu atau dua tugas yang sama secara berulang. Semakin banyak keterampilan yang dituntut suatu pekerjaan, semakin berarti pekerjaan tersebut.

2. Identitas Tugas

Sejauh mana suatu pekerjaan yang mencakup suatu elemen tugas dapat di identifikasi untuk dikerjakan dari awal sampai ahir dengan hasil baik. Pekerjaan yang memiliki identitas tinggi akan mudah dapat di kerjakan oleh pemangkunya sehingga hasil kerja yang diinginkan akan dapat tercapai dengan baik.



### 3. Keberhasilan Tugas

Dimensi ini menunjukkan sejauh mana suatu pekerjaan mempunyai pengaruh besar terhadap pekerjaan lain. Suatu jenis pekerjaan memiliki keberhasilan tugas yang rendah tidak memiliki pengaruh terhadap pekerjaan lain. Begitu pula sebaliknya, suatu pekerjaan memiliki kaitan erat dengan pekerjaan lain, ini menunjukkan pekerjaan tersebut memiliki keberartuan tugas yang tinggi

### 4. Otonomi

Sejauh mana suatu pekerjaan memberikan kebebasan pekerjaannya untuk menyelesaikannya baik dalam menentukan jadwal dan proses pekerjaannya. Pada umumnya, otonomi yang tinggi pada suatu pekerjaan akan memberikan perasaan tanggung jawab yang tinggi bagi pekerjaannya.

### 5. Umpan balik

Mengukur sejauh mana suatu pekerjaan memberikan infoemasi baik atau buruk ke atas hasil pekerjaan individu dan organisasi. Umpan balik yang tinggi akan dapat memperbaiki kinerja karyawan yang ke arah yang lebih baik. Namun, secara negatif tinggi nya umpan balik dari suatu pekerjaan dapat mengurangi semangat kerja pemangkunya, sehingga dapat mengakibatkan pada kondisi sebaliknya yaitu menurunnya kinerja individu

## 2.2 Komitmen Organisasi

### 2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Bagaiman dalam Mehmud (2010:15) menyatakan bahwa komitmen dapat berkembang apabila pegawai mampu menemukan harapan yang memenuhi kebutuhan dalam sebuah organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2013:170) komitmen organisasional adalah suatu keadaan yang mana seorang pegawai memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan tersebut. Hal ini bukan mengenai jenjang karir, gaji dan sebagainya, melainkan kenyamanan dan perasaan yang begitu mendalam untuk bekerja di perusahaan tersebut. Menurut Wibowo (2010:431), Komitmen organisasional adalah perasaan sikap, dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2011) dalam Umi Kaltsum (2016). Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana suatu individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sopiah dalam Novita, Sunnuharjo dan Ruhana (2016) menyatakan komitmen organisasi sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia usaha yang tinggi demi tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan menurut Watti dalam Novita & Ruhana (2013) komitmen organisasi adalah derajat sejauh mana keterlibatan seorang dalam organisasinya dan kekuatan identifikasinya terhadap suatu organisasi tertentu

### 2.2.2 Dimensi Komitmen Organisasi

Kreitner dan Kinicki (2010:167) dalam Abdul Hakim, Yohanas oemar dan marnis (2016:7-8). Menggambarkan adanya tiga aspek komitmen organisasi, bersumber dari pendapat John Mayer dan Natelie Allen yaitu:

1. *Affective Commitment* merupakan aspek dasar dari komitmen, seorang individu karyawan atau anggota ingin tetap bertahan atau tetap menjadi anggota karena tetap memiliki keterikatan emosional dan kesamaan tujuannya dengan perusahaan
2. *Continuance commitment* mencerminkan pada kepedulian terhadap biaya berkaitan dengan apabila meninggalkan organisasi di dasarkan pada *continuance commitment* tetap berada dalam organisasi karena mereka perlu melakukannya
3. *Normative commitment* mencerminkan perasaan sebagai kewajiban untuk melanjutkan kesempatan kerja. Pekerjaan dengan *normative commitment* tingkat tinggi merasa bahwa mereka harus tetap dengan organisasinya

### 2.2.3 Tipe-tipe Komitmen

Sementara menurut Wibowo (2011:60), ada empat tipe komitmen yang berbeda, yaitu sebagai berikut:

1. Komitmen pada jalan nya yaitu suatu komitmen pada kesatuan yang menjadi penyebab suatu tindakan.
2. Komitmen pada tujuan ambisius yaitu suatu komitmen yang menetapkan tujuan yang ambisius. Komitmen untuk mencapai tujuan yang ambisius

sering dinyatakan dalam bentuk market share (misalnya dengan menentukan perolehan market share sebanyak 40% dari pasaran mobil penumpang)

3. Komitmen untuk membentangkan hubungan yaitu suatu komitmen untuk mengembangkan hubungan dalam organisasi.

#### **2.2.4 Faktor Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

David (2008:163-164) dalam Abdul Hakim, Yohanas Oemar dan Marnis (2016:8-9). Empat faktor yang mempengaruhi komitmen kerja yaitu :

1. Faktor personal, seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan Pendidikan
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan , tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerja, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan
4. Pengalaman kerja, pengalaman kerja sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tertentu memiliki tingkat komitmen yang barlainan.

Sementara menurut Modway, Porter, Steers dalam Sopiah 2010:34 faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi meliputi

1. Keterandalan organisasi, sejauh mana individu merasa bahwa organisasi tempat ia bekerja memperhatikan anggotanya, baik dalam hal minat maupun kesejahteraannya
2. Perasaan dipertimbangkan oleh organisasi, sejauh mana individu merasa di perlukan dalam mencapai misi organisasi
3. Ketidakberartian akan membuat komitmen organisasi menjadi rendah
4. Realisasi harapan individu, sejauh mana harapan individu dapat direalisasikan melalui organisasi dimana ia bekerja.
5. Persepsi tentang sikap terhadap rekan kerja, sejauh mana individu dapat di realisasikan melalui organisasi dimana ia bekerja
6. Persepsi tentang gaji, sejauh mana individu tersebut merasa gaji yang diterima seimbang dengan individu lain

## **2.3 Kinerja**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja**

Terdapat beberapa pandangan para pakar tentang pengertian kinerja salah satunya adalah menurut Bacal (1999:4) dalam Wibowo (2011:7) memandang manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang di lakukan secara terus menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya. Sedangkan menurut (Armstrong dan Murlis, 1994) dalam Wibowo (2011:7) manajemen kinerja adalah sarana untuk mendapatkan hasil baik dari organisasi, tim dan individual dalam kerangka kerja yang di sepakati dalam perencanaan tujuan, sasaran dan standar. Sedangkan menurut Mangkunegara (2015) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seseorang karyawan

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Namun Gomes dalam mangkunegara (2015) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai, ungkapan seperti output, efisiensi secara efektivitas sering di hubungkan dengan produktifitas.

### 2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain di kemukakan Armstrong dan Baron (1998: 16) dalam Wibowo (2011) yaitu sebagai berikut:

- a. *Personal factors*, di tunjukan oleh tingkat keterampilan, kopetensi yang di miliki, motivasi dan komitmen individu
- b. *Leadership factor*, di tentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang di lakukan manajer dan team leader
- c. *Team factors*, di tunjukan oleh kualitas dukungan yang di berikan oleh rekan sekerja
- d. *System factors*, di tunjukan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang di berikan organisasi
- e. *Contextual/situation factors*, di tunjuk oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal

### 2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Hersey, Blanchard dan Johnson dalam Wibowo (2011:86) ada tujuh indikator kinerja

#### 1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai

## 2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan sesuatu tujuan dapat diselesaikan, satandar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

## 3. Umpan balik

Antara tujuan, standard an umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas dalam tujuan yang didefinisikan oelh standar

## 4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses

## 5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja, kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

## 6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau dan meminta umpan balik.

## 7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukan prestsi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan

kesempatan untuk prestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Menurut bangun (2012:233) dalam mengukur kinerja karyawan standar pekerjaan harus dapat di ukur dan dipahami secara jelas yaitu:

1. Kualitas pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang standar pekerjaan. Kualitas pekerjaan dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu dalam bekerja. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaannya dapat di gunakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan.

2. Kualitas pekerjaan setiap karyawan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang sudah ditentukan perusahaan. Dimana kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan sangatlah berbeda antara satu dengan yang lainnya.

Menurut Robbins (2015) untuk mengukur kinerja karyawan secara individual, terdapat beberapa indikator dari faktor kuantitas dan kualitas, berikut adalah penjelasan indikator dari dimensi kualitas

1. Proses kerja yang dibuat bertujuan untuk melihat apakah kinerja karyawan berjalan dengan baik atau tidak
2. Kondisi pekerjaan yang nyaman akan membuat para karyawan bekerja dengan nyaman pula
3. Setiap karyawan yang melakukan sekali kesalahan dalam melaksanakan tugas pasti menerima saksi atas kealahannya



4. Karyawan yang mampu melaksanakan tugas dengan baik dan cepat akan mendapatkan reward dari pimpinan dari hasil kinerja yang dilakukannya
5. Hasil kerja yang baik adalah suatu upaya karyawan merasa puas terhadap dirinya sendiri dan mendapatkan pujian dari atasan baik itu secara langsung maupun tidak langsung.

Berikut ini adalah penjelasan indikator dari dimensi kuantitas

1. Keterampilan merupakan kelebihan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang untuk mampu menggunakan akal, fikiran dan ide dan kreatifitasnya dalam mengerjakan atau menyelesaikan sesuatu.
2. Ketepatan waktu yang dilakukan dengan baik dan mengoptimalkan kinerja karyawan dengan baik sehingga perusahaan mampu untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja yang dimiliki oleh para karyawan.
3. Karyawan yang memiliki IQ dan kualitas yang tinggi akan melakukan hal yang sebaik mungkin untuk hasil yang memuaskan.
4. Melaksanakan segala tugas dan kewajiban dengan sungguh-sungguh yang dilakukan merupakan hal yang diinginkan oleh perusahaan guna tercapainya kecakapan kerja yang dilakukan oleh karyawan

## 2.4 Penelitian terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

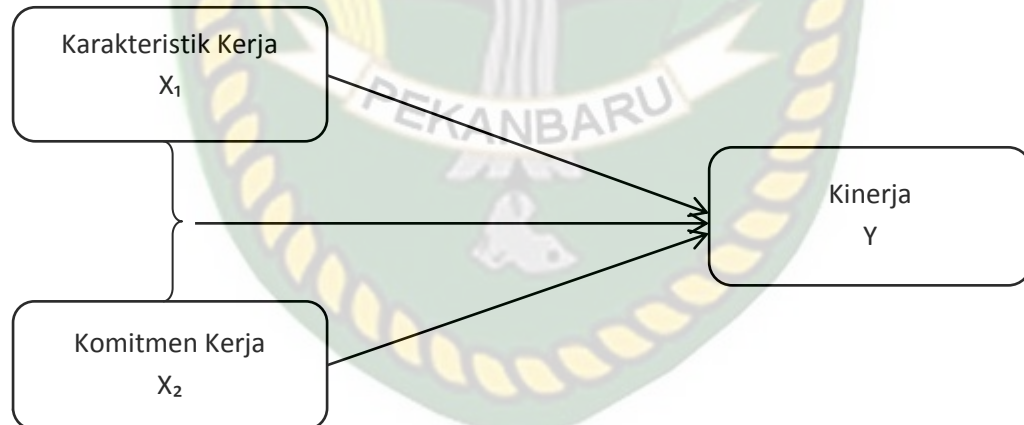
No	Judul peneliti	Nama Peneliti	Tahun	Hasil peneliti
1	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Niaga Sejati Jaya Langkat	Rizal Ahmad, Miftah El Fikri dan Ric Rahayu	2019	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan secara persial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan,  Hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja secara persial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Mitra Niaga Sejari Jaya Langkat
2	Pengaruh Komitmen Organisasi, Karakteristik individu dan Kecerdasan Individu terhadap Kinerja Karyawan di pusat penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan	Nur Augus Fahmi	2019	Variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di pusat penelitian kelapa sawit (PPKS) Medan Variabel kecerdasan emosianoal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di pusat penelitian kelapa sawit (PPKS) medan  Variabel Komitmen Organisasi,karakteristik Individu dan Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di pusat penelitian kelapa sawit (PPKS) Medan

No	Judul peneliti	Nama Peneliti	Tahun	Hasil peneliti
3	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru	Ummi Kaltsum	2016	<p>Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian SDM PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru Berdasarkan perhitungan Analisa linier berganda</p> <p>Lingkungan kerja dan komitmen kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian SDM PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru dimana di peroleh pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan</p>
4.	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Terhadap Kinerja PT Tunas Baru Lampung	Bambang Heri Purwanto dan Euis Soliha	2017	<p>Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Tiap pekerjaan memiliki tuntunan yang berbeda terhadap individu yang mengerjakan</p> <p>Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja maka dapat disimpulkan semakin tinggi kemampuannya. Dan kompetensi seorang pegawai maka kinerjanya akan meningkat</p> <p>Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Komitmen organisasi adalah suatu kondisi yang dirasakan oleh pegawai yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang di</p>

No	Judul peneliti	Nama Peneliti	Tahun	Hasil peneliti
				miliki
5	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT Pupuk Kaltim	Indi Djastuti	2011	Komitmen organisasi terdapat pengaruh positif dan signifikan karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi.  Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi secara langsung maupun tidak langsung

*Sumber : Data Olahan 2020*

## 2.5 Kerangka Pemikiran



**Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran**

Menurut Sugiyono (2011:63). Pengertian hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan, hipotesis merupakan dugaan sederhana yang mungkin benar dan mungkin salah, sehingga dapat dianggap atau

dipandang sebagai konklusi atau kesimpulan yang sifatnya sementara, sedangkan penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan, kemudian diambil suatu kesimpulan.

## 2.6. Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka pemikiran yang telah di paparkan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah

1. Diduga karakteristik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Adei Plantation & Industri
2. Diduga komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Adei Plantation & Industri
3. Diduga karakteristik kerja dan komitmen kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Adei Plantation & Industri

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Adei Plantation & Industri yang beralamat di Jl. Lintas Timur Km 88. Desa Telayap Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan

#### 3.2 Operasional Variabel .

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
Karakteristik kerja (X <sub>1</sub> ) Robbins dan Judge (2013:170)	Karakteristik kerja adalah pelaksanaan tugas karyawan yang meliputi wewenang, tanggung jawab serta tugas-tugas yang harus dilakukan dan juga dapat meningkatkan kepuasan yang individu peroleh dari karakteristik pekerjaan yang diperoleh.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keaneekaragaman keterampilan</li> <li>2. Identitas tugas</li> <li>3. Keberartian tugas</li> <li>4. Otonomi</li> <li>5. Umpan balik</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adanya variasi pekerjaan</li> <li>2. Penyelesaian pekerjaan</li> <li>3. Penyelesaian tugas yang diberikan</li> <li>4. Kepuasan dalam melaksanakan tugas</li> <li>5. Pekerjaan yang diberikan sangat lah penting</li> <li>6. kemandirian</li> <li>7. Adanya kebebasan memmentukan jadwal</li> <li>8. Adanya informasi yang jelas</li> </ol>	Likert

Komitmen organisasi (X <sub>2</sub> ) Menurut Wibowo (2010:431)	komitmen organisasional adalah suatu keadaan yang mana seorang pegawai memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan tersebut. Hal ini bukan mengenai jenjang karir, gaji dan sebagainya, melainkan kenyamanan dan perasaan yang begitu mendalam untuk bekerja di perusahaan tersebut	1. <i>Commitment affective</i>	1. Rasa bahagia bekerja diperusahaan 2. Merasa menjadi bagian dari perusahaan	Likert
		2. <i>Commitment continuance</i>	1. Kerugian bagi individu bila keluar dari organisasi 2. Penjelasan standar kerja	
		3. <i>Commitment normative</i>	1. Menerima semua bentuk tugas 2. Mengutamakan tujuan organisasi	
Kinerja karyawan (Y) wibowo (2010)	Kinerja adalah sasaran untuk mendapatkan hasil yang baik dari organisasi, tim dan individual dalam kerangka kerja yang di sepakati dalam perencanaan tujuan, sasaran dan standar	1. Kualitas	1. Keterampilan dalam bekerja 2. Ketepatan dalam bekerja 3. Kualitas pekerjaan 4. Mampu mengerjakan tugas yang diberikan 5. Mampu menyelesaikan tugas dengan sempurna	Likert
		2. kuantitas	1. Proses kerja karyawan 2. Kondisi pekerjaan 3. Jumlah	

			kesalahan dalam bekerja	
			4. Kemampuan dalam melaksanakan tugas	
			5. Hasil kerja yang baik	

*Data olahan 2020*

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Menurut sugiyono (2011:80) Populasi adalah wilayah generisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian proses 1 dan proses 2 pada PT Adei Plantation & Industri sebanyak 36 orang.

#### 3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2011:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Samapel dalam penelitian ini diambil bagian proses 1 dan proses 2 pada PT Adei Plantation & Industri yang berjumlah sebanyak 36 orang. Teknik pengumpulan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh/sensus*. Menurut Sugiyono (2011:83) "*Samplling Jenuh/sensus* adalah penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampe. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian proses 1 dan proses 2 PT Adei Plantation & Industri sebanyak 36 orang



### 3.4 Sumber Data

1. Data primer adalah yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian.(Burhan Bungin,2005:132). Dalam penelitian ini data primer yang diperoleh melalui kuisisioner dengan menggunakan skala likert 1-5 yang diberikan kepada responden yaitu pada karyawan PT Adei Plantation & Industri
2. Data skunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau data skunder dari data yang kita perlukan. (Burhan Bungin,2005:132). Data skunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data berupa data karyawan PT Adei Plantation & Industri

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode dalam usaha pengumpulan data dan informasi yang di perlukan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara (*interview*) yaitu cara mengumpulkan data yang di lakukan dengan mengadakan wawancara langsung dari pihak perusahaan, terutama pimpinan dan karyawan tentang berbagai informasi atau data sebagai masukan yang di perlukan
2. Observasi (*observasion*) yaitu melakukan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas keseharian, lingkungan dan sarana kerja yang berhubungan dengan penulisan ini
3. Kuisisioner (*angket*) merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipasi/responden mengisi pertanyaan dan pernyataan, kemudian setelah di isi dengan lengkap mengembalikan ke pada peneliti. Kuisisioner ini

menggunakan skala *likert*, menurut Sugiyono(2011:93). Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Bobot penilaian berdasarkan skala *likert* dapat di lihat pada 5 titik dengan susunan sebagai berikut:

**Tabel 3. 2**

**Skala Pengukuran Variabel**

No	Pernyataan	Bobot
1	Sangat setuju (ST)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (R)	3
4	Tidak setuju (TS)	2
5	Sangat tidak setuju	1

*Sumber: Sugiyono (2011 : 94)*

### 3.6 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono, (2011:39) Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

1. Variabel independen atau variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2011:39). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah karakteristik kerja ( $X_1$ ) dan komitmen kerja ( $X_2$ )
2. Variabel dependen atau variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel variabel bebas (Sugiyono, 2011:39). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja (Y)

### 3.7 Metode Analisis Data

Metode analisis yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu Analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif merupakan analisis data yang digunakan dengan angka-angka dan perhitungannya menggunakan alat bantu statistic yaitu SPSS *for widows*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisisioner, maka kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian ini, kesahan suatu hasil penelitian sangat ditentukan oleh alat ukur variabel yang di teliti apakah alat ukur yang digunakan dalam proses pengumpulan data yang tidak andal atau tidak dapat dipercaya, maka hasil penelitian diperoleh tidak akan mamapu menggambarkan keadaan yang sebenarnya, maka sebab itu, dalam penelitian ini diperlukan uji kesahihan dan uji keandalan untuk mengukur kualitas alat ukur.

#### 3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Pengujian validitas data di gunakan untuk menunjukkan tingkat tingkat kevalidan atau kesalihan suatu instrument. Suatu instrument yang valid dan sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah (syahirman,2010). Uji validitas dalam penelitian dijelaskan sebagai suatu derajat ketetapan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Uji Validitas digunakan untuk mengetahui apakah kuisisioner dapat mengungkap data-data yang ada pada variabel penelitian secara tepat.

Pengujian validitas:

- Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, artinya terdapat korelasi antara variabel X dengan variabel Y dan dikatakan valid
- Apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, artinya tidak terdapat korelasi antara variabel X dengan variabel Y dan dikatakan tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dipercaya atau di andalkan menurut Ghazali (2013) dalam Widodo (2017:78-81). Uji Reliabilitas adalah alat ukur mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliable atau andal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini teknik mencari reliabilitas menggunakan rumus alpha melalui perhitungan dengan menggunakan computer dengan program SPSS. Cara perhitungan reliabilitas suatu data yaitu menggunakan *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ).

Ukuran reliabilitas adalah

- Apabila nilai  $\alpha$  lebih besar dari 0,6 maka item pernyataan x tersebut dapat dinyatakan reliabel
- Apabila nilai  $\alpha$  lebih kecil dari 0,6 maka item pernyataan x tersebut dapat dinyatakan tidak reliabel

### 3.8 Uji Penyimpanan Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji

f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid (Ghozali, 2013) dalam Wibowo (2017:80-81). Cara untuk mengetahui normalitas adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan dibentuk suatu garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual adalah normal, maka garis yang akan digambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2013) dalam Widodo (2017:80-81)

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi linier yang sempurna antara beberapa atau semua variabel bebas (independen) Widodo (2017:78). Uji multikolinearitas diperoleh dengan melihat pada nilai tolerance dan nilai inflasi variance (vif). Nilai VIF diketahui bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini kurang mendekati 10.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskeditas muncul apabila kesalahan atau residual ( $e$ ) dari model yang diamati tidak memiliki varian yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Artinya, setiap observasi mempunyai reabilitas yang berbeda akibat perubahan dalam kondisi yang melatarbelakangi tindak terangkum dalam spesifitas model (Ghozali, 2013) dalam Widodo (2017:80)

- Jika ada pola tertentu seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas
- Jika tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar di atas dan dibawah angka nol sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

### 3.9 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda, model regresi linier dengan melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau predictor. Dalam bahas inggris istilah ini disebut dengan *multiple linier regression*.

Model regresi linier berganda digambarkan dengan persamaan sebagai berikut

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

Dimana:

Y = Variabel Terikat atau Response (Kinerja)

X<sub>1</sub> = Variabel Bebas (Karakteristik Kerja)

X<sub>2</sub> = Variabel Bebas (Komitmen Kerja)

α = Konstanta

β<sub>1</sub>, β<sub>2</sub> = Koefisien regresi

e = *Error Term*

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Profil Perusahaan

Profil Perusahaan PT Adei Plantation & Industry merupakan Group Perusahaan Kuala Lumpur Kepong Berhad di Riau-Indonesia. Perusahaan Kuala Lumpur Kepong Berhad berasal Perusahaan Karet Kuala Lumpur Limited (KLR) (1906-1960) yang didirikan di London, pada tahun 1906 untuk mengawasi 600 ha yang terdiri dari perkebunan karet dan kopi di Malaya (sekarang Malaysia). Pada tahun 1907, saham KLR yang terdaftar di London Stock Exchange. Jejak KLK sejarah Pada 1906 ketika The Kuala Lumpur Perusahaan Karet Limited (KLRC) didirikan di London.

Dengan modal disetor £ 180.000 KLRC berhasil memperoleh 5 perkebunan sebesar 640 hektar lahan ditanami terutama dengan karet dan kopi, yang terletak di Kuala Lumpur. Antara tahun 1959-1961, serentetan akuisisi terjadi. KLRC juga mengakuisisi Para Timur Sumatera Perkebunan Karet Ltd yang memiliki perkebunan di Sumatera, Indonesia., nama Perseroan diubah ke Kuala Lumpur Kepong-Amalgamated Terbatas (KLKA) pada tahun 1960. Pada saat ini, Perseroan telah meningkatkan kepemilikan sahamnya menjadi sekitar 30.000 ha Tanaman. Pada tahun 1960, KLRC berubah nama menjadi Kuala Lumpur-Kepong Amalgamated Ltd yang disingkat dengan KLKA. Kelompok ini mulai menanam kelapa sawit di Real Fraser. Pabrik pertama kelompok, Mill Fraser dibuka pada tahun 1967.

Pada tahun 1971, KLKA membuka Kantor Pusat di Kuala Lumpur. Tahun berikutnya, tinggal pajak KLKA itu ditransfer dari Inggris ke Malaysia. Pada tahun 1973, Kuala Lumpur Kepong Berhad (KLK) Mulai didirikan di Malaysia dan di bawah Skema Rekonstruksi, KLKA pergi ke likuidasi sukarela dengan KLK mengambil alih aset dan kewajiban KLKA. Saham perusahaan terdaftar di bursa efek Kuala Lumpur, Singapura dan London. Pada tahun 1979, Kantor Pusat dipindahkan dari Kuala Lumpur ke Ladang Pinji, Perak. Sebagai langkah terakhir, pada tahun 1973 di bawah Selanjutnya saham KLK dicatatkan di bursa saham London, Singapura dan Kuala Lumpur. Daftar di bursa saham Singapura berakhir pada 1 Januari 1990 sesuai dengan kebijakan nasional. Karena volume perdagangan saham diabaikan KLK di London Stock Exchange, KLK menarik pencatatan pada Bursa Efek London pada tanggal 1 Mei 2005.

Kuala Lumpur Kepong Berhad (KLK) merupakan sebuah perusahaan yang didirikan di Malaysia dengan mempekerjakan karyawan di Kelompok perusahaannya mencapai lebih dari 25.000 karyawan di seluruh dunia. Hal ini terdaftar di Pasar Utama Bursa Efek Malaysia Berhad dan memiliki kapitalisasi pasar sekitar RM18.1 miliar per 30 September 2010. Operasi Perusahaan dimulai sebagai perusahaan perkebunan lebih dari 100 tahun yang lalu, perkebunan dengan komoditas utama kelapa sawit dan karet sebagai inti kegiatan usaha.

Grup Kuala Lumpur Kepong memiliki lahan perkebunan lebih dari 250.000 hektar di Malaysia yang terletak di Semenanjung dan Sabah Serta di 60 Indonesia terletak di Belitung, Sumatera dan Kalimantan. Sejak 1990-an. Grup Perusahaan ini Juga telah melakukan diversifikasi ke sumber daya berbasis manufaktur



(oleokimia, derivatif dan khusus kimia), pengembangan properti dan ritel (produk perawatan pribadi, perlengkapan mandi dan makanan halus) dengan operasional dan kehadiran seluruh dunia ritel. Pada Tahun 1906 Kuala Lumpur Karet Perseroan Terbatas (KLR) mendirikan kantor pusat di London untuk mengawasi 600 hektar karet dan kopi ditanam di Malaya. sahamnya tercatat di Stock Bursa London pada tahun 1907.

Sebagai akibat dari akuisisi Perkebunan Karet Kepong Terbatas, Perkebunan Kepong Berhad dan sejumlah perusahaan perkebunan lainnya, Berubah nama dari Perseroan ke Kuala Lumpur Kepong Amalgamated Terbatas (KLKA) pada tahun 1961. Pada Tahun 1960-an, perkebunan meningkat menjadi sekitar 30.000 hektar, dengan karet dan kelapa sawit sebagai tanaman utama.

Sejak tahun 1970 perusahaan memulai sebuah Skema Rekonstruksi untuk mentransfer usaha dan aset untuk suatu perusahaan yang didirikan Malaysia. Kuala Lumpur Kepong Berhad (KLK) didirikan pada tanggal 6 Juli 1973 untuk mengambil alih semua aset dan kewajiban KLKA. Selanjutnya, saham tersebut telah dicatatkan pada KLK pada bursa saham London, Singapura dan Kuala Lumpur. Daftar Grup KLK diperluas usaha perkebunan ke Sabah pada tahun 1980-an dan ke Indonesia dari 1990, meningkatkan lahan perkebunan lebih dari 250.000 hektar. 61 KLR berubah nama ke Kuala Lumpur Kepong-Amalgamated (KLKA) pada tahun 1960. Setelah skema restrukturisasi yang diprakarsai oleh Ketua Pendiri KLK itu, Tan Sri Dato akhir Lee Loy Seng untuk mentransfer domisili perusahaan kembali ke Malaysia pada tahun 1973, KLKA pergi ke likuidasi dan KLK mengambil alih aset dan kewajiban KLKA.

Sementara perkebunan telah menjadi bisnis inti dari Grup sejak berdirinya, KLK telah terintegrasi secara vertikal operasi bisnis pada 1990-an untuk meminimalkan dampak fluktuasi harga komoditas dan untuk menambah nilai produk berbasis sumber daya.

#### **4.2 Misi dan tata nilai KLK**

##### **1. Misi perusahaan**

Pernyataan misi perusahaan ini digunakan sebagai pedoman bagi perusahaan-perusahaan untuk merumuskan siapa mereka dan apa yang mereka ingin capai. Misi ini mengarahkan fokus dan tujuan bagian tugas sehari-hari anda, membimbing semua orang di perusahaan menuju arah yang sama agar mendorong kesuksesan bisnis dan membangun merk. Dalam KLK, MISI kita adalah **BERJUANG BAGI KEUNGGULAN!**

Dan bagaimana kita akan mencapai misi tersebut melalui model filosofi tata nilai yang dipersembahkan oleh pendiri kita, tan sri lee loy seng. Kami berharap anda dapat meluangkan waktu untuk mempelajari lebih banyak tentang tata nilai ini dan selalu diingat tidak cukup hanya dengan menghafal misi dan tata nilai ini, namun menjadi tanggung jawab kita sebagai anggota keluarga KLK untuk mengembangkannya. Pepatah jepang mengatakan Misi tanpa aksi bagaikan khayalan, aksi tanpa misi bagaikan mimpi buruk Berjuang bagi keunggulan kita berjuang agar tampil sebagai kekuatan dunia dibidang perkebunan dan oleochemical dan terus mengembangkan warisan keunggulan grup di abad lampau

- a. Menjadi warga perusahaan yang baik dan bertanggung jawab
- b. Menerima keuntungan yang wajar dari investasi

- c. Mempertahankan pembayaran deviden yang stabil
- d. Pertumbuhan berkelanjutan melalui re-investasi dan laba yang di tahan.
- e. Memelihara standar etika dan praktik bisnis yang tinggi
- f. Memenuhi tanggung jawab sosial kami dimasyarakat dimana kami beroperasi

## 2. Tata Nilai KLK

Kita berkarya dalam filosofi integritas kesetiaan dan rendah hati dari pendiri kita. Di KLK, kita juga menjunjung beberapa nilai, diantaranya :

- a. Semangat Tim
- b. Kinerja berorientasi hasil
- c. Inovasi
- d. Integritas
- e. Kesetiaan
- f. Rendah hati

### 4.3 Tujuan Perusahaan

- 1) Menuju perusahaan yang dapat tumbuh dan kokoh sehingga menjadi perusahaan yang dapat menjadi andalan bagi dunia usaha.
- 2) Menjaga lingkungan yang aman dan kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan dengan baik untuk mendapatkan kepercayaan dari masyarakat maupun negara.
- 3) Mengembangkan sumber daya manusia dan teknologi, sehingga dapat menciptakan lapangan pekerjaan.
- 4) Meningkatkan ikatan yang lestari diantara sesama karyawan.

- 5) Mendukung program pemerintah dibidang ekonomi dalam rangka pembangunan nasional, sehingga berkemampuan daya saing di dunia usaha dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat pada umumnya.
- 6) Mengembangkan Community Development, khususnya dalam rangka memberantas kemiskinan didaerah perkebunan yang diinvestasikan.

#### **4.4 Upaya Perusahaan**

Upaya-Upaya untuk meningkatkan kualitas pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) pada perusahaan adalah sebagai berikut:

- 1) Penerimaan berdasarkan kebutuhan
- 2) Menjunjung nilai-nilai kebudayaan
- 3) Tidak diskriminasi
- 4) Memberikan good will kepada yang memiliki kinerja yang berkualitas
- 5) Menyelenggarakan pelatihan
- 6) Memberikan perlindungan hukum
- 7) Memiliki kemauan dan kemampuan
- 8) Mampu bekerja secara profesional
- 9) Kemampuan berkomunikasi
- 10) Daya saing individu yang positif dan produktif
- 11) Motivasi diri untuk meningkatkan kinerja
- 12) Kreatif dan inisiatif
- 13) Memiliki sikap mental yang baik

## BAB V

### PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

#### 5.1. Gambaran Umum Responden.

##### 5.1.1. Identitas Responden

Identitas responden merupakan hal penting dalam suatu penelitian dan hubungannya erat dengan responden secara individu. Dalam penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel yaitu: variabel dependen yaitu: kinerja (Y) dan variabel independen yaitu: karakteristik kerja ( $X_1$ ) dan komitmen kerja ( $X_2$ ). Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 36 orang karyawan di PT Adei Plantation & Industri di Pelalawan. Karakteristik responden yang di amati dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, bagian pekerjaan dan masa kerja pekerjaan.

##### 5.1.2. Hasil pengumpulan data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini di ambil dengan cara menyebarkan kuesioner pada karywan PT Adei Plantation & Industri bagian proses 1 dan proses 2 sebanyak 36 orang. Gambaran tentang karakteristik responden, meliputi jenis kelamin, bagian pekerjaan dan masa kerja pekerjaan. Yang di sajikan sebagai berikut

##### 5.1.3. Identifikasi responden berdasarakan Jenis Kelamin

Data mengenai jenis kelamin responden dapat di lihat melalui tabel berikut ini

Tabel 5.1  
Jenis Kelamin Responden

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Laki laki	36	100%
Perempuan	0	0%
Jumlah	36	100%

*Sumber Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa keseluruhan responden adalah berjenis kelamin laki-laki, dikarenakan bagian proses 1 dan proses 2 adalah bagian pengolahan jenis pekerjaan tersebut hanya bisa di lakukan oleh laki laki saja

#### 5.1.4. Bagian Pekerjaan

Data bagian pekerjaan responden pada PT Adei Plantation & Industri dapat di lihat dalam tabel berikut ini

Tabel 5.2  
Bagian Pekerjaan Responden

Keterangan	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
Proses 1	18	50%
Proses 2	18	50%
Jumlah	36	100%

*Sumber Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang bekerja bagian proses 1 sebanyak 18 orang (50%), proses 2 sebanyak 18 orang (50%), dan berjumlah 36 orang. Jadi dapat di simpulkan bahwa seluruh karyawan pada penelitian ini sangat berpengaruh pada bagian kinerja

#### 5.1.5. Identifikasi responden berdasarkan Masa Kerja Pekerjaan

Masa mengenai masa kerja pekerjaan dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.3  
Masa Kerja Responden

Keterangan	Frekuensi	Presentase (%)
1-2 tahun	1	2,5 %
2-4 tahun	-	-
4-8 tahun	10	30%
8-10 tahun	10	30%
>10 tahun	15	37,5%

*Sumber Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden yang bekerja lebih dari 10 tahun berjumlah 15 orang atau sebesar 37,5% karyawan tersebut merupakan karyawan yang mengindintifikasi tingkat kinerja dan loyalitas yang lebih tinggi dalam perusahaan mampu untuk meningkatkan perusahaan agar menjadi lebih baik

## 5.2. Uji validitas dan Reabilitas

### 5.2.1. Uji validitas

Uji validitas yaitu data di gunakan untuk menunjukkan tingkat tingkat kevalidan atau kesalihan suatu instrument. Suatu instrument yang valid dan sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah (syahirman,2010) Uji Validitas digunakan untuk mengetahui apakah kuisisioner dapat mengungkap data-data yang ada pada variabel penelitian secara tepat.

Pengujian validitas. Untuk uji ini digunakan di gunakan program computer SPSS for window sehingga dapat diketahui suatu nilai r hitung untuk setiap butir pernyataan. Suatu butir dinyatakan valid jika r hitung  $>$  r tabel, dan jika r hitung  $<$  r tabel maka pernyataan tersebut tidak valid. Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 5.29  
UJI Validitas

VARIABEL	Item	Corrected Item – Total Correlation	r Tabel	Keterangan
<b>Karakteristik Kerja (X<sub>1</sub>)</b>	KR1	0.424	0,3291	Valid
	KR2	0.721	0,3291	Valid
	KR3	0.721	0,3291	Valid
	KR4	0.665	0,3291	Valid
	KR5	0.567	0,3291	Valid

	KR6	0.791	0,3291	Valid
	KR7	0.567	0,3291	Valid
	KR8	0.791	0,3291	Valid
<b>Komitmen Kerja (X<sub>2</sub>)</b>	KK1	0.467	0,3291	Valid
	KK2	0.681	0,3291	Valid
	KK3	0.681	0,3291	Valid
	KK4	0.692	0,3291	Valid
	KK5	0.482	0,3291	Valid
	KK6	0.728	0,3291	Valid
<b>Kinerja (Y)</b>	K1	0.436	0,3291	Valid
	K2	0.744	0,3291	Valid
	K3	0.744	0,3291	Valid
	K4	0.737	0,3291	Valid
	K5	0.371	0,3291	Valid
	K6	0.654	0,3291	Valid
	K7	0.458	0,3291	Valid
	K8	0.510	0,3291	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS

Untuk mengetahui pertanyaan yang valid atau tidak validnya dapat dilihat dari nilai korelasi dibandingkan dengan r tabel untuk  $df-N-2= 36-2=34$  untuk alpha 0.005 (5%) adalah 0,3291.

### 5.2.2. Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat ukur mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliable atau andal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini teknik mencari reliabilitas menggunakan rumus alpha melalui perhitungan dengan menggunakan computer dengan program SPSS. Cara perhitungan reliabilitas suatu data yaitu menggunakan *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Dimana hasil ujinya disajikan pada tabel berikut :



Tabel 5.30  
Reliability Statistics


Variabel	Koefisien Alpha
Karakteristik Kerja ( $X_1$ )	0.762
Komitmen Kerja ( $X_2$ )	0.783
Kinerja (Y)	0.742

Sumber : Data Olahan SPSS

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan pada item- item pertanyaan yang memiliki validitas. Instrumen jika di katakana reliabel apabila nilai  $\alpha$  lebih besar dari 0,6 maka item pernyataan x tersebut dapat di nyatakan reabel dan apabila nilai  $\alpha$  lebih kecil dari 0,6 maka atim pernyataan x tersebut dapat dinyatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas yang disajikan yang diperoleh paling tidak mencapai 0,6, hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel 5.29 menunjukkan bahwa masing- masing nilai koefisien alpha reliabilitas lebih besar dari 0,6 sehingga instrumen yang diperoleh dinyatakan valid.

### 5.3. Analisis Karakteristik Kerja ( $X_1$ )

Karakteristik kerja merupakan upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekrjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan pekerjaan yang berbeda, dan hubungan nya dengan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Karakteristik kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dimana setiap dimensi karakteristik kerja mencakup aspek besar materi materi pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan, dalam penelitian ini diukur dalam lima dimensi dari beberapa indikator dalam variabel penelitian ini:

- 
- a. Dimensi keanekaragam keterampilan, meliputi :
- Adanya variasi pekerjaan
  - Penyelesaian pekerjaan
- b. Dimensi identitas tugas , meliputi :
- Penyelesaian tugas yang diberikan
  - Kepuasan dalam melaksanakan tugas
- c. Keberartian tugas, meliputi :
- Pekerjaan yang diberikan sangatlah penting
  - Kemandirian
- d. Otonomi, meliputi :
- Adnaya kebebasan dalam menentukan jadwal
- e. Umpan balik, meliputi
- Adanya informasi yang jelas

### **5.3.1. Dimensi Keanekaragaman Keterampilan**

Keanekaragaman keterampilan memperlihatkan sejauh mana suatu pekerjaan dapat diselesaikan menuntut keberagaman terampil seorang karyawan dalam perusahaan. Semakin banyak keterampilan yang dituntut suatu pekerjaan, semakin berarti pekerjaan tersebut.

Pada dimensi keanekaragam keterampilan terdapat 3 indikator yaitu: 1) adanya variasi pekerjaan 2) Penyelesaian pekerjaan. Penjelasan tanggapan dari indikator- indikator dimensi keanekaragam keterampilan pada PT Adei Plantation & Industri di pelalawan sebagai berikut:

## 1. Adanya variasi pekerjaan

Adapun Jawaban Responden Terhadap Indikator adanya variasi pekerjaan pada karyawan PT Adei Plantation & Industri dapat di lihat pada tabel berikut

Tabel 5.4  
Tanggapan Responden Terhadap Indikator Variasi Pekerjaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	19	52,8%
2	Setuju	16	44,4%
3	Cukup Setuju	1	2,8%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		36	100%

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan PT Adei Plantation & Industri tentang indikator adanya variasi pekerjaan didapat tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi sebanyak 19 orang (52,8%) yang menyatakan setuju, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (44,4). Sedangkan yang paling rendah menyatakan cukup setuju yaitu sebanyak 1 orang (2,8%) menyatakan bahwa adanya variasi pekerjaan cukup.

Dapat di simpulkan bahwa karyawan di PT Adei Plantation & Industri merespon setuju adanya variasi pekerjaan dalam perusahaan karena suatu pekerjaan memerlukan aktivitas yang berbeda dan bervariasi sehingga para pekerja dapat menggunakan keahlian dan bakat yang terspesialisasi.

## 2. Penyelesaian Pekerjaan

Adapun jawaban responden terhadap indikator penyelesaian pekerjaan pada karyawan PT Adei Plantation & Industri dapat di lihat pada tabel berikut

Tabel 5.5  
Tanggapan responden terhadap indikator penyelesaian pekerjaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	14	38,9%
2	Setuju	18	50%
3	Cukup Setuju	4	11,1%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		36	100%

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan di PT Adei Plantation & Industri tentang indikator penyelesaian pekerjaan mendapat tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi sebanyak 18 orang (50%) yang menyatakan setuju. sedangkan tanggapan responden dengan frekuensi terendah yang menyatakan cukup setuju sebanyak 4 orang (11,1%).

Berdasarkan pernyataan responden tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan di PT Adei Plantation & Industri merespon setuju dan sangat setuju dengan penyelesaian pekerjaan yang diberikan pimpinan dan dapat mengidentifikasi hasil kerja sehingga baik untuk kemajuan perusahaan kedepan, sedangkan yang mengatakan cukup setuju merasa kurangnya minat dalam menyelesaikan pekerjaan.

### 5.3.2. Dimensi Identitas tugas

Identitas tugas membahas sejauh mana suatu pekerjaan yang mencakup suatu elemen tugas dapat diidentifikasi untuk dikerjakan dari awal sampai ahir dengan hasil yang baik, pekerjaan yang memiliki identitas tinggi akan

mudah dapat dikerjakan oleh pemangkunya sehingga hasil kerja yang diinginkan akan dapat tercapai dengan baik.

Pada dimensi identitas tugas terdapat 2 indikator yaitu 1) Penyelesaian tugas yang di berikan 2) Kepuasan dalam melaksanakan tugas. Penjelasan tanggapan indikator-indikator dimensi identitas tugas pada PT Adei Plantation & industry dalah sebagai berikut

### 1. Penyelesaian tugas yang diberikan

Adapun tanggapan responden terhadap indikator penyelesaian tugas yang diberikan pada karyawan PT Adei Plantation & Industri sebagai berikut

Tabel 5.6

Tanggapan responden tentang indikator penyelesaian tugas yang diberikan

No	Tanggapan	frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	38,9%
2	Setuju	18	50%
3	Cukup Setuju	4	11,1%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		36	100%

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan di PT Adei Plantation & Industri tentang indikator penyelesaian tugas yang diberikan mendapat tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi sebanyak 18 orang (50%) yang menyatakan setuju, sedangkan tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (38,9%) dan yang terendah mandapat tanggapan responden dengan frekuensi sebanyak 4 orang (11,1%)

Berdasarkan pernyataan responden tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan di PT Adei Plantation & Industri merespon setuju dan sangat setuju dengan penyelesaian tugas yang diberikan pimpinan, karena semua tugas yang di berikan pimpinan sangatlah penting dan harus di selesaikan secara keseluruhan.

## 2. Kepuasan dalam melaksanakan tugas

Adapun tanggapan responden terhadap indikator kepuasan dalam melaksanakan tugas sebagai berikut

Tabel 5.7  
Tanggapan responden tentang indikator kepuasan dalam melaksanakan tugas

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase(%)
1	Sangat Setuju	15	41,7%
2	Setuju	15	41,7%
3	Cukup Setuju	6	16,6%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
		36	100%

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan di PT Adei Plantation & Industri tentang indikator kepuasan dalam melaksanakan tugas mendapat tanggapan responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju masing- masing sebanyak 15 orang (41,7%) dengan kepuasan dalam melaksanakan tugas, dan tanggapan responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 6 orang (16,6%).

Berdasarkan tanggapan responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan di PT Adei Plantation & Industri merespon sangat setuju dan

setuju kepuasan dalam melaksanakan tugas, sedangkan yang mengatakan cukup setuju merasa kurangnya minat dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

### 5.3.3. Dimensi Keberhasilan Tugas

Keberhasilan tugas merupakan sejauh mana suatu pekerjaan mempunyai pengaruh besar terhadap pekerjaan lain, suatu jenis pekerjaan memiliki keberhasilan tugas yang rendah tidak memiliki pengaruh terhadap pekerjaan lain, begitu pula sebaliknya. Pada dimensi keberartian tugas terdapat 2 indikator yaitu 1) Pekerjaan yang diberikan sangatlah penting. 2) Kemandirian. Penjelasan tanggapan dari indikator-indikator dimensi keberartian tugas pada karyawan PT Adei Plantation & Industri sebagai berikut

#### 1. Pekerjaan yang diberikan sangatlah penting

Adapun tanggapan responden terhadap indikator pekerjaan yang diberikan sangatlah penting pada PT Adei Plantation & Industri dapat di lihat pada tabel berikut

Tabel 5.8  
Tanggapan reponden tentang indikator pekerjaan yang diberikan sangat penting

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	2	5,6 %
2	Setuju	18	50 %
3	Cukup Setuju	16	44,4 %
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	36	100 %

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan di PT Adei Plantation & Industri tentang indikator pekerjaan yang diberikan sangatlah penting, dapat tanggapan responden dengan

frekuensi tertinggi sebanyak 18 orang (50%), menyatakan karyawan setuju pekerjaan yang diberikan sangat penting, dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 16 orang (44,4%) sedangkan yang paling terendah sebanyak 2 orang (5,6%) menyatakan sangat setuju dengan pekerjaan yang diberikan sangat penting.

Berdasarkan pernyataan responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hampir keseluruhan karyawan di PT Adei Plantation & Industri setuju dengan pekerjaan yang diberikan sangatlah penting sedangkan yang menjawab cukup setuju merasa kurangnya minat saat bekerja dan menganggap pekerjaan yang diberikan biasa saja.

## 2. Kemandirian

Adapun tanggapan responden mengenai indikator kemandirian pada karyawan PT Adei Plantation & Industri dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 5.9  
Tanggapan responden tentang indikator kemandirian

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	44,4%
2	Setuju	18	50%
3	Cukup Setuju	2	5,6%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	36	100%

Sumber : Data olahan 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan di PT Adei Plantation & Industri tentang indikator kemandirian, tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi sebanyak 18 orang (50%) menyatakan setuju dengan kemandirian dan tanggapan responden yang



menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (44,4%), sedangkan yang terendah menyatakan cukup setuju sebanyak 2 orang (5,6%).

Berdasarkan pernyataan responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan di PT Adei Plantation & Industri merespon setuju dan sangat setuju dengan kemandirian serta mampu menyelesaikan pekerjaan dengan mandiri, sedangkan yang merespon cukup setuju merasa tidak bisa menyelesaikan pekerjaan dengan mandiri.

#### 5.3.4. Dimensi Otonomi

Otonomi merupakan tanggapan sejauh mana pekerjaan memberikan kebebasan pekerjanya untuk menyelesaikan baik untuk menentukan jadwal dan proses pekerjaannya, pada umumnya otonomi yang tinggi pada suatu pekerjaan akan memberikan perasaan tanggung jawab yang tinggi bagi pekerjanya pada dimensi otonomi terdapat 1 indikator yaitu 1) Adanya kebebasan menentukan jadwal. Penjelasan tanggapan dari indikator- indikator dimensi otonomi pada karyawan PT Adei Plantation & Industri dapat dilihat pada tabel berikut :

##### 1. Adanya kebebasan dalam menentukan jadwal

Adapun tanggapan responden terhadap indikator adanya kebebasan dalam menentukan jadwal pada karyawan PT Adei Plantation & Industri dapat di lihat pada tabel berikut ini

Tabel 5.10

Tanggapan responden tentang indikator adanya kebebasan dalam menentukan jadwal

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	2	5,6%
2	Setuju	18	50%
3	Cukup Setuju	16	44,4%
4	Tidak Setuju	-	-

5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	36	100%

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan data tabel di atas dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan di PT Adei Plantation & Industri tentang indikator adanya kebebasan dalam menentukan jadwal di dapat tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi sebanyak 18 orang (55,6%) menyatakan karyawan sangat setuju dengan adanya kebebasan menentukan jadwal, sedangkan yang menyatakan cukup setuju pada tanggapan responden yaitu sebanyak 16 orang (44,4%).

Berdasarkan pernyataan responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan di PT Adei Plantation & Industri merespon setuju dan sangat setuju, dengan adanya kebebasan dalam menentukan jadwal, dengan adanya kebebasan menentukan jadwal tersebut maka karyawan merasa diuntungkan dalam pekerjaannya. Sedangkan yang menyatakan cukup setuju merasa belum adanya kebebasan menentukan jadwal yang diberikan perusahaan

### 5.3.5. Dimensi Umpan Balik

Umpan balik mengukur sejauh mana suatu pekerjaan memberikan informasi baik atau buruk ke atas hasil pekerjaan individu dan organisasi, umpan balik yang tinggi akan memperbaiki kinerja karyawan ke arah yang lebih baik, namun secara negatif tingginya umpan balik suatu pekerjaan dapat mengurangi semangat kerja pemangkuannya. Pada dimensi umpan balik terdapat 1 indikator yaitu 1) Adanya informasi yang jelas. Penjelasan tanggapan dari indikator-indikator dimensi umpan balik pada karyawan PT Adei Plantation & Industri sebagai berikut

### 1. Adanya informasi yang jelas

Adapun tanggapan responden terhadap indikator adanya informasi yang jelas pada karyawan PT Adei Plantation & Industri dapat di lihat pada tabel berikut ini

Tabel 5.11  
Tanggapan responden tentang indikator adanya informasi yang jelas

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	44,4%
2	Setuju	18	50%
3	Cukup Setuju	2	5,6%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	36	100%

Sumber: Olahan Data 2020

Berdasarkan data tabel diatas dapat di ketahui dari hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan di PT Adei Plantation & Industri tentang indikator adanya informasi yang jelas di dapat tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 18 orang (38,9%), menyatakan setuju dengan adanya informasi yang jelas, dan responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 16 orang (33,3%). Sedangkkn tanggapan responden dengan frekuensi terendah sebanyak 2 orang (5,6%).

Berdasarkan pernyataan responden maka dapat di simpulkan bahwa sebagian karyawan di PT Adei Plantation & Industri sudah merasa puas dengan informasi yang jelas tentang baik atau buruk nya hasil pekerjaan mereka, sedangkan yang menyatakan cukup setuju merasa belum danya informasi yang jelas tentang baik burujnya pekerjaan mereka.

#### 5.4. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Karakteristik Kerja

Berdasarkan semua tabel diatas terkait tanggapan responden terhadap indikator-indikator diatas maka dapat direkapitulasi semua data yang diperoleh sebagai berikut

Tabel 5.12  
Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Indikator-Indikator Karakteristik Kerja

Dimensi	No	Indikator	Jawaban					Total Skor
			5	4	3	2	1	
Keanekagaram keterampilan	1	Adanya variasi pekerjaan	19	16	1	-	-	
		<b>Bobot nilai</b>	<b>95</b>	<b>64</b>	<b>3</b>	-	-	<b>162</b>
	2	Penyelesaian pekerjaan	14	18	4	-	-	
		<b>Bobot nilai</b>	<b>70</b>	<b>72</b>	<b>12</b>	-	-	<b>154</b>
Identitas tugas	3	Penyelesaian tugas yang diberikan	14	18	4	-	-	
		<b>Bobot nilai</b>	<b>70</b>	<b>72</b>	<b>12</b>	-	-	<b>154</b>
	4	Kepuasan dalam melaksanakan tugas	15	15	6	-	-	
		<b>Bobot nilai</b>	<b>75</b>	<b>60</b>	<b>18</b>	-	-	<b>153</b>
Keberartian tugas	5	Pekerjaan yang diberikan sangatlah penting	2	18	16	-	-	
		<b>Bobot nilai</b>	<b>10</b>	<b>72</b>	<b>48</b>	-	-	<b>130</b>
	6	Kemandirian	16	18	2	-	-	
		<b>Bobot nilai</b>	<b>80</b>	<b>72</b>	<b>6</b>	-	-	<b>158</b>
Otonomi	7	Adanya kebebasan menentukan jadwal	2	18	6	-	-	
		<b>Bobot nilai</b>	<b>10</b>	<b>72</b>	<b>18</b>	-	-	<b>100</b>
Umpan balik	8	Adanya informasi yang jelas	16	18	2	-	-	
		<b>Bobot nilai</b>	<b>80</b>	<b>72</b>	<b>6</b>	-	-	<b>158</b>

	Total Skor	<b>1169</b>
	Skor Tertinggi	<b>162</b>
	Skor Terendah	<b>100</b>

*Sumber Data Olahan 2020*

Dari tabel di atas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indikator penyelesaian pekerjaan yaitu dengan skor sebanyak 172. Dan yang paling terendah berada pada indikator pekerjaan yang diberikan sangatlah penting yaitu dengan skor sebanyak 130.

Skor maksimal :  $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{responden}$

$$: 8 \times 5 \times 36 = 1,440$$

Skor minimal :  $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{responden}$

$$: 8 \times 1 \times 36 = 288$$

Rata rata :  $\frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5} = \frac{1,440 - 288}{5} = 230$

Untuk mengetahui tingkat variabel karakteristik kerja pada kinerja karyawan di PT Adei Plantation & Industri, maka dapat ditentukan dibawah ini

Sangat setuju = 1.210 – 1440

Setuju = 980 – 1.210

Cukup setuju = 750 - 980

Tidak setuju = 520 - 750

Sangat tidak setuju = 290 - 520

Berdasarkan pada data di tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel karakteristik kerja pada karyawan PT Adei Plantation & Industri adalah sebesar

1169. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala 1.210 – 1440 yang termasuk kedalam kategori sangat setuju. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas responden yaitu karyawan pada PT Adei Plantation & Industri mengatakan karakteristik kerja berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan terhadap karyawan.

### **5.5. Analisis Komitmen Organisasi(X<sub>2</sub>)**

Komitmen Organisasional adalah suatu keadaan yang mana seorang pegawai memiliki keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan tersebut. Hal ini bukan mengenai jenjang karir, gaji dan sebagainya, melainkan kenyamanan dan perasaan yang begitu mendalam untuk bekerja di perusahaan tersebut. Dalam penelitian ini yang di ukur dalam 3 dimensi dari komitmen kerja dari beberapa indikator dalam variabel penelitian ini :

- a. Komitmen afektif
  - Rasa bahagia bekerja di perusahaan
  - Merasa menjadi bagian dari perusahaan
- b. Komitmen kelanjutan
  - Kerugian bagi individu bila keluar dari organisasi
  - Pertimbangan di organisasi karena sulit mencari pekerjaan
- c. Komitmen normatif
  - Menerima semua bentuk tugas
  - Mengutamakan tujuan organisasi

### 5.5.1. Dimensi Komitmen afektif

Komitmen efektif merupakan bagian dari komitmen kerja seseorang individu, kelompok dan karyawan PT Adei Plantation & Industri yang ingin tetap bertahan menjadi anggota karena memiliki keterikatan emosional dan kesamaan tujuan dengan perusahaan.

Pada dimensi komitmen kerja terdapat 2 indikator yaitu 1) rasa bahagia bekerja di perusahaan 2) merasa bagian dari perusahaan. Penjelasan tanggapan dari indikator-indikator dimensi komitmen afektif di PT Adei Plantation & Industri sebagai berikut

#### 1. Rasa bahagia bekerja di perusahaan

Adapun tanggapan responden terhadap indikator rasa bahagia bekerja di perusahaan di PT Adei Plantation & Industri dapat di lihat pada tabel berikut

Tabel 5.13  
Tanggapan responden tentang indikator rasa bahagia bekerja di perusahaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	19	52,8%
2	Setuju	16	44,4% %
3	Cukup Setuju	1	2,8%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	36	100%

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan di PT Adei Plantation & Industri tentang indikator rasa bahagia bekerja di perusahaan, dapat tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 19 orang (52,8%), yang menyatakan setuju dengan rasa

bahagia bekerja di perusahaan, dan yang paling terendah menyatakan cukup setuju sebanyak 1 orang (2,8%).

Berdasarkan pernyataan responden yang merupakan karyawan di PT Adei Plantation & Industri, sebagian karyawan sangat setuju dengan rasa bahagia bekerja di perusahaan karena semakin tinggi rasa bahagia karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja serta dapat membuat karyawan menjadi senang dalam bekerja

## 2. Merasa menjadi bagian dari perusahaan

Adapun tanggapan responden terhadap indikator merasa menjadi bagian dari perusahaan di PT Adei Plantation & Industri dapat di lihat pada tabel berikut

Tabel 5.14  
Tanggapan responden terhadap merasa menjadi bagian dari perusahaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	12	33,3%
2	Setuju	20	55,6% %
3	Cukup Setuju	4	11,1%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	36	100%

Sumber : Data olahan 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan di PT Adei Plantation & Industri tentang indikator merasa menjadi bagian dari perusahaan, mendapat tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 20 orang (55,6%) menyatakan setuju, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (33,3%), ini menjelaskan bahwa karyawan merespon dengan baik tentang merasa menjadi bagian dari



perusahaan, sedangkan yang terendah mendapat tanggapan responden dengan frekuensi 4 orang (11,1%), menyatakan cukup setuju.

Berdasarkan dari pernyataan responden tersebut maka dapat di simpulkan bahwa sebagian karyawan di PT Adei Plantation & Industri setuju dengan adanya merasa menjadi bagian dari perusahaan, dan dapat membangun perusahaan serta memajukan perusahaan agar menjadi lebih baik lagi.

### 5.5.2. Dimensi Komitmen kelanjutan

Komitmen kelanjutan merupakan kepedulian karyawan terhadap biaya yang berkaitan apabila meninggalkan organisasi atau memutuskan hubungan dengan perusahaan, pekerjaan yang bekerja diperusahaan akan tetap dalam organisasi karena mereka perlu melakukan untuk kebutuhan karyawan.

Pada dimensi komitmen kelanjutan terdapat 2 indikator yaitu 1) kerugian bagi individu bila keluar dari organisasi 2) pertimbangan diorganisasi karena sulit mencari pekerjaan, penjelasan tanggapan dari indikator-indikator dimensi komitmen berkelanjutan pada karyawan PT Adei Plantation & Industri sebagai berikut

#### 1. Kerugian bagi individu apabila keluar dari organisasi

Adapun tanggapan responden terhadap indikator kerugian bagi individu apabila keluar dari organisasi pada karyawan di PT Adei Plantation & Industri dilihat pada tabel berikut

Tabel 5.15

Tanggapan responden terhadap indikator kerugian bagi individu apabila keluar dari organisasi

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	14	38,9%
2	Setuju	18	50%

3	Cukup Setuju	4	11,1%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	36	100%

Sumber : Data olahan 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan di PT Adei Plantation & Industri tentang indikator kerugian bagi individu bila keluar dari organisasi mendapat tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 18 orang (50%), menyatakan bahwa karyawan setuju dengan kerugian apabila meninggalkan perusahaan, sedangkan yang paling terendah yaitu 4 orang (11,1%) menyatakan cukup setuju dengan kerugian bagi individu apabila keluar dari organisasi.

Berdasarkan pernyataan responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan di PT Adei Plantation & Industri merespon setuju tetap bergabung dengan perusahaan dan mereka tetap diterima di perusahaan, sedangkan yang merespon cukup setuju merasa bekerja diperusahaan sedikit menguntungkan mereka dan tidak ada kerugian bila keluar dari perusahaan dan masih banyak tempat berkerja lain.

## 2. Perimbangan di organisasi karena sulit mencari pekerjaan

Adapun tanggapan responden mengenai indikator tentang pertimbangan karena sulit mencari pekerjaan pada karyawan di PT Adei Plantation & Industri dapat di lihat pada tabel berikut ini

Tabel 5.16  
Tanggapan responden terhadap indikator pertimbangan diorganisasi  
karena sulit mencari pekerjaan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	15	41,7%

2	Setuju	15	41,7%
3	Cukup Setuju	6	16,6%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	36	100%

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan di PT Adei Plantation & Industri tentang indikator pertimbangan di organisasi karena sulit mencari pekerjaan di dapat tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 15 (41,7%) orang yang masing- masing mengatakan setuju dan sangat setuju dengan pertimbangan di organisasi karena sulit mencari pekerjaan, sedangkan tanggapan responden yang menyatakan cukup setuju yaitu sebanyak 6 orang (16,6%)

Berdasarkan pernyataan responden tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan di PT Adei Plantation & Industri merespon setuju dan sangat setuju jika sulit mencari pekerjaan dizaman sekarang ini, sedangkan yang mengatakan cukup setuju mengatakan bahwa masih banyaknya pekerjaan yang dapat dilakukan serta masih adanya tempat bekerja yang lain.

### 5.5.3. Dimensi Komitmen Normatif

Komitmen normatif merupakan perasaan yang harus melakukan kewajiban untuk melanjutkan tugas yang telah diberikan serta memperhatikan tujuan organisasi untuk kepentingan organisasi maupun individu.

Pada dimensi komitmen normatif terdapat 2 indikator yaitu 1) menerima semua bentuk tugas 2) mengutamakan tujuan organisasi. Penjelasan tanggapan dari indikator- indikator dimensi komitmen normatif pada karyawan di PT Adei Plantation & Industri sebagai berikut

### 1. Menerima semua bentuk tugas

Adapun tanggapan responden terhadap indikator menerima semua bentuk tugas pada karyawan di PT Adei Plantation & Industri maka dapat di lihat pada tabel berikut

Tabel 5.17

Tanggapan responden tentang indikator menerima semua bentuk tugas

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	2	5,6%
2	Setuju	18	50%
3	Cukup Setuju	16	44,4%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	36	100%

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan di PT Adei Plantation & Industri tentang indikator menerima semua bentuk tugas di dapatkan tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi sebanyak 18 orang (50%), menyatakan setuju dengan menerima semua bentuk tugas, sedangkan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 16 orang (44,4%).

Berdasarkan pernyataan responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan di PT Adei Plantation & Industri merespon setuju dan menerima semua bentuk tugas yang di berikan dan bertanggung jawab atas tugas tersebut, sedangkan yang menyatakan cukup setuju mereka merasa biasa biasa saja atau kurangnya minat dalam menerima tugas tersebut.

## 2. Mengutamakan tujuan organisasi

Adapun tanggapan responden mengenai indikator tentang mengutamakan tujuan tujuan organisasi pada karyawan di PT Adei Plantation & Industri dapat di ketahui dengan tanggapan responden pada tabel berikut ini

Tabel 5.18

Tanggapan responden terhadap indikator mengutamakan tujuan organisasi

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	44,4%
2	Setuju	18	50%
3	Cukup Setuju	2	5,6%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	36	100%

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan di PT Adei Plantation & Industri tentang indikator mengutamakan tujuan organisasi dapat tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 18 orang (50%), menyatakan bahwa karyawan setuju dalam mengutamakan tujuan organisasi. Sedangkan yang paling terendah sebanyak 2 orang (5,6%) menyatakan cukup setuju.

Berdasarkan pernyataan responden tersebut maka dapat disimpulka bahwa hampir keseluruhan karyawan menyatakan setuju dan sangat setuju dalam mengutamakan tujuan organisasi karena mereka merasa jika tujuan organisasi tercapai maka mereka akan menerima hal positif juga dari tujuan organisasi tersebut,

## 5.6. Rekapitulasi tanggapan responden tentang komitmen kerja

Berdasarkan semua tabel diatas terkait tanggapan responden terhadap indikator-indikator diatas maka rekapitulasi semua data yang di peroleh sebagai berikut

Tabel 5.19  
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Komitmen kerja

Dimensi	No	Indikator	Jawaban					Total Skor
			5	4	3	2	1	
Komitmen afektif	1	Rasa bahagia bekerja diperusahaan	19	16	1	-	-	
		<b>Bobot Nilai</b>	<b>95</b>	<b>64</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>162</b>
	2	Merasa menjadi bagian dari perusahaan	12	20	4	-	-	
		<b>Bobot Nilai</b>	<b>60</b>	<b>80</b>	<b>12</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>152</b>
Komitmen kelanjutan	3	Kerugian bagi individu bila keluar dari organisasi	14	18	4	-	-	
		<b>Bobot Nilai</b>	<b>70</b>	<b>72</b>	<b>12</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>154</b>
	4	Pertimbangan diorganisasi karena sulit mencari kerja	15	15	6	-	-	
		<b>Bobot Nilai</b>	<b>75</b>	<b>60</b>	<b>18</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>153</b>
Komitmen normative	5	Menerima semua bentuk tugas	2	18	16	-	-	
		<b>Bobot Nilai</b>	<b>10</b>	<b>72</b>	<b>48</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>130</b>
	6	Mengutamakan tujuan organisasi	16	18	2	-	-	
		<b>Bobot Nilai</b>	<b>80</b>	<b>72</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>158</b>
	Total skor							909
	Skor Tertinggi							162
	Skor Terendah							130

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indikator rasa bahagia bekerja diperusahaan yaitu dengan skor 162. Dan yang paling terendah berada pada indikator menerima semua bentuk tugas yaitu sebanyak 130.

Skor maksimal :  $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{responden}$

$$: 6 \times 5 \times 36 = 1,080$$

Skor minimal :  $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{responden}$

$$: 6 \times 1 \times 36 = 216$$

Rata-rata :  $\frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5} = \frac{1,080 - 216}{5} = 172,8$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel komitmen kerja pada kinerja karyawan PT Adei Plantation & Industri, maka dapat di tentukan dibawah ini

Sangat setuju = 907,2-1080

Setuju = 734,4-907,2

Cukup setuju = 561,6-734,4

Tidak setuju = 388,8-561,6

Sangat tidak setuju = 216-388,8

Berdasarkan pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel komitmen kerja pada PT Adei Plantation & Industri adalah sebesar 909. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala 907,2-1080 yang termasuk dalam kategori sangat setuju. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas responden yang merupakan karywan di PT Adei Plantation & Industri mengatakan bahwa komitmen kerja sejalan dengan apa yang diharapkan perusahaan terhadap karyawan

## 5.7. Analisis Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya kepada organisasi. Didalam penelitian ini diukur dalam 2 dimensi dari kinerja dari beberapa indikator dalam variabel penelitian ini

- a. Dimensi kualitas pekerjaan
  - Keterampilan dalam bekerja
  - Ketepatan dalam bekerja
  - Mampu mengerjakan tugas yang di berikan
  - Mampu menyelesaikan tugas dengan sempurna
- b. Dimensi kuantitas pekerjaan
  - Proses kerja karyawan
  - Jumlah kesalahan dalam bekerja
  - Kemampuan dalam melaksanakan tugas
  - Hasil kerja yang baik

### 5.7.1. Dimensi Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan menunjukkan jumlah pekerjaan yang standar pekerjaan kualitas pekerjaan dapat dilihat dari jumlah kerja penggunaan waktu dalam bekerja. Dimensi kualitas pekerjaan terdapat 5 indikator yaitu 1) keterampilan dalam bekerja 2) ketepatan dalam bekerja 3) mampu mengerjakan tugas yang diberikan 4) mampu menyelesaikan tugas dengan sempurna. Penjelasan tanggapan responden dari indikator-indikator dimensi kualitas pekerjaan pada karyawan di PT Adei Plantation & Industri adalah sebagai berikut



### 1. Keterampilan dalam bekerja

Adapun tanggapan responden mengenai indikator keterampilan dalam bekerja pada karyawan di PT Adei Plantation & Industri dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 5.20  
Tanggapan responden terhadap indikator keterampilan dalam bekerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	19	52,8%
2	Setuju	16	44,4%
3	Cukup Setuju	1	2,8
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	36	100%

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan di PT Adei Plantation & Industri tentang indikator keterampilan dalam bekerja didapat tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 25 orang (69,4%), menyatakan sangat setuju, sedangkan yang merespon setuju sebanyak 11 orang (30,6%). Ini menjelaskan bahwa karyawan merespon dengan sangat setuju dengan adanya keterampilan dalam bekerja.

Kesimpulan yang didapat diambil bahwa karyawan di PT Adei Plantation & Industri sangat setuju keterampilan dalam bekerja sangat penting dalam organisasi, karena semakin banyak keterampilan yang di tuntut suatu pekerjaan, maka semakin berarti pekerjaan tersebut.

## 2. Ketepatan dalam bekerja

Adapun tanggapan responden terhadap indikator ketepatan dalam bekerja pada karyawan di PT Adei Plantation & Industri dilihat pada tabel berikut

Tabel 5.21  
Tahapan responden tentang indikator ketepatan dalam bekerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	14	38,9%
2	Setuju	18	50%
3	Cukup Setuju	4	11,1%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	36	100%

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel diatas, didapat tanggapan responden yang merupakan karyawan di PT Adei Plantation & Industri tentang indikator ketepatan dalam bekerja didapat tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 18 orang (50%) yang menyatakan setuju, sedangkan yang terendah 4 orang (11,1%) yang menyatakan cukup setuju.

Kesimpulan yang didapat bahwa sebagian karyawan di PT Adei Plantation & Industri sangat setuju dengan ketepatan dalam bekerja sangat perlu di terapkan oleh setiap karyawan, karena ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan hasil pekerjaan yang akan menjadi tanggung jawab seorang karyawan, sedangkan yang merespon cukup setuju menganggap ketepatan dalam bekerja tidak terlalu penting di terapkan di perusahaan.

### 3. Mampu mengerjakan tugas yang diberikan

Adapun tanggapan responden terhadap indikator mampu mengerjakan tugas yang diberikan pada karyawan di PT Adei Plantation & Industri dapat diketahui dengan tanggapan responden pada tabel berikut

Tabel 5.22  
Tanggapan responden tentang indikator mampu mengerjakan tugas yang diberikan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	14	38,9%
2	Setuju	18	50%
3	Cukup Setuju	4	11,1%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	36	100%

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan di PT Adei Plantation & Industri tentang indikator mampu mengerjakan tugas yang diberikan didapat tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 18 orang (50%) yang menyatakan setuju. Sedangkan tanggapan responden dengan frekuensi terendah sebanyak 4 orang (11,1%).

Berdasarkan pernyataan responden di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan di PT Adei Plantation & Industri sudah sangat baik dan mampu dalam mengerjakan tugas yang diberikan, sedangkan yang menyatakan cukup setuju merasa belum mampu atau masih adanya kendala dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

### 4. Mampu menyelesaikan tugas dengan sempurna

Adapun tanggapan responden tentang indikator mampu menyelesaikan tugas dengan sempurna pada karyawan di PT Adei Plantation & Industri dapat di ketahui tanggapan responden pada tabel berikut

Tabel 5.23  
Tanggapan responden terhadap indikator mampu menyelesaikan tugas dengan sempurna

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	15	41,7%
2	Setuju	15	41,7%
3	Cukup Setuju	6	16,6%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	36	100%

Sumber : Data olahan 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan di PT Adei Plantation & Industri tentang indikator mampu menyelesaikan tugas dengan sempurna didapat tanggapan responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju masing-masing sebanyak 15 orang (41,7%) sedangkan 6 orang (16,6%) menyatakan cukup setuju.

Berdasarkan pernyataan responden maka dapat diambil kesimpulan bahwa sebagian karyawan di PT Adei Plantation & Industri sudah sangat baik dan mampu menyelesaikan tugas dengan sempurna sedangkan yang mengatakan cukup setuju merasa pekerjaan yang di selesaikan belum memuaskan dan belum bisa di katakan sempurna.

### 5.7.2. Dimensi Kuantitas kerja

Setiap karyawan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang sudah ditentukan perusahaan, dimana kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan sangatlah

berbeda antara satu dengan yang lainnya. Pada dimensi kualitas kerja terdapat 4 indikator yaitu 1) proses kerja karyawan 2) jumlah kesalahan dalam bekerja 3) kemampuan dalam melaksanakan tugas 4) hasil kerja yang baik. Penjelasan tanggapan responden dari indikator-indikator dimensi kuantitas kerja pada karyawan di PT Adei Plantation & Industri adalah sebagai berikut

### 1. Proses kerja karyawan

Adapun tanggapan responden mengenai proses kerja karyawan pada karyawan di PT Adei Plantation & Industri dapat diketahui dengan tanggapan responden pada tabel berikut ini

Tabel 5.24  
Tanggapan responden terhadap indikator proses kerja karyawan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	2	5,6%
2	Setuju	18	50%
3	Cukup Setuju	16	44,4%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	36	100%

Sumber : *Olahan Data 2020*

Bersasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawn di PT Adei Plantation & Industri tentang indikator proses kerja karyawan didapat tanggapan responden dengan ferekuensi tertinggi sebanyak 18 orang (50%) yang menyatakan setuju, dan responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 16 orang (44,4%) sedangkan yang terendah yaitu sebesar 2 orang (5,6 %). Menyatakan cukup setuju.

Berdasarkan pernyataan responden tersebut maka dapat dimabil kesimpulan bahwa karyawan di PT Adei Plantation & Industri sudah sangat baik dalam melakukan proses kerja dan kinerja yang baik di perusahaan. Sedangkan

sebagian lagi masih sulitnya melakukan proses kerja di perusahaan dan kinerja yang belum memuaskan, itu dapat diketahui dengan masih banyaknya responden menyatakan cukup setuju

## 2. Jumlah kesalahan dalam bekerja

Adapun tanggapan responden mengenai jumlah kesalahan dalam bekerja pada karyawan di PT Adei Plantation & Industri dapat diketahui tanggapan responden pada tabel berikut

Tabel 5.25  
Tanggapan responden terhadap indikator jumlah kesalahan dalam bekerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	44,4%
2	Setuju	18	50%
3	Cukup Setuju	2	5,6%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	36	100%

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat di ketahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan di PT Adei Plantation & Industri tentang indikator jumlah kesalahan dalam bekerja di dapat tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 18 orang (50%) yang menyatakan setuju, sedangkan yang terendah mendapat tanggapan responden 2 orang (5,6%).

Berdasarkan pernyataan reponden tersebut maka dapat di simpulkan bahwa sebagian karyawan di PT Adei Plantation & Industri sangat setuju dengan sanksi yang diberikan apabila terjadi kesalahan dalam bekerja, sedangkan yang menyatakan cukup setuju merasa kurang setuju dengan sanksi yang di berikan jika mengalami kesalahan dalam bekerja.

### 3. Kemampuan dalam melaksanakan tugas

Adapun tanggapan responden mengenai kemampuan dalam melaksanakan tugas pada karyawan di PT Adei Plantation & Industri dapat diketahui tanggapan responden pada tabel berikut ini

Tabel 5.26  
Tanggapan responden terhadap indikator kemampuan dalam melaksanakan tugas

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	47,2%
2	Setuju	16	44,4%
3	Cukup Setuju	3	8,4%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	36	100%

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden yang merupakan karyawan di PT Adei Plantation & Industri tentang indikator kemampuan dalam melaksanakan tugas didapat tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi yaitu sebanyak 17 orang (47,2%) menyatakan sangat setuju, dan sebanyak 16 orang (44,4%) menyatakan setuju. Sedangkan frekuensi terendah yaitu 3 orang (8,4%).

Berdasarkan pernyataan responden maka dapat di simpulka bahwa karyawan di PT Adei Plantation & Industri sudah mempunyai kemampuan masing masing dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, hal ini sangat baik untuk kemajuan perusahaan

#### 4. Hasil kerja yang baik

Adapun tanggapan responden tentang indikator hasil kerja yang baik pada karyawan PT Adei Plantation & Industri dapat diketahui tanggapan responden pada tabel berikut

Tabel 5.27

Tanggapan responden terhadap indikator hasil kerja yang baik

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	44,4%
2	Setuju	18	50%
3	Cukup Setuju	2	5,6%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	36	100%

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan di PT Adei Plantation & Industri didapat tanggapan responden dengan frekuensi tertinggi sebanyak 18 orang (50%) menyatakan setuju, dan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (44,4%). Sedangkan yang frekuensi terendah yaitu 2 orang (5,6%).

Berdasarkan pernyataan responden tersebut maka dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan di PT Adei Plantation & Industri sangat setuju dan merasa puas dengan hasil kerja yang mereka berikan terhadap perusahaan, sedangkan yang menyatakan cukup setuju merasa hasil kerja mereka biasa biasa saja atau belum merasa puas.



### 5.8. Rekapitulasi tanggapan responden mengenai kinerja

Berdasarkan semua tabel diatas terkait tanggapan responden terhadap indikator-indikator diatas maka dapat direkapitulasi semua data yang diperoleh sebagai berikut

Tabel 5.28  
Rekapitulasi tanggapan responden terhadap indikator-indikator kinerja

Dimensi	No	Indikator	Jawaban					Total Skor
			5	4	3	2	1	
Kualitas pekerjaan	1	Keterampilan dalam bekerja	19	16	1	-	-	
		<b>Bobot Nilai</b>	<b>95</b>	<b>64</b>	<b>3</b>	-	-	<b>162</b>
	2	Ketepatan dalam bekerja	14	18	4	-	-	
		<b>Bobot Nilai</b>	<b>70</b>	<b>72</b>	<b>12</b>	-	-	<b>154</b>
	3	Kemampuan mengerjakan tugas yang diberikan	14	18	4	-	-	
		<b>Bobot nilai</b>	<b>70</b>	<b>72</b>	<b>12</b>	-	-	<b>162</b>
		<b>Bobot nilai</b>	<b>75</b>	<b>60</b>	<b>18</b>	-	-	<b>153</b>
Kuantitas pekerjaan	5	Proses kerja karyawan	2	18	6	-	-	
		<b>Bobot Nilai</b>	<b>10</b>	<b>72</b>	<b>18</b>	-	-	<b>100</b>
	6	Jumlah kesalahan dalam bekerja	16	18	2	-	-	
		<b>Bobot Nilai</b>	<b>80</b>	<b>72</b>	<b>6</b>	-	-	<b>158</b>
	7	Kemampuan dalam melaksanakan tugas	17	16	3	-	-	
		<b>Bobot Nilai</b>	<b>85</b>	<b>64</b>	<b>9</b>	-	-	<b>158</b>
		<b>Bobot Nilai</b>	<b>80</b>	<b>72</b>	<b>6</b>	-	-	<b>158</b>
	Total skor						1205	
	Skor Tertinggi						162	
	Skor Terendah						100	

Sumber : Data Olahan 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indikator kemampuan dalam melaksanakan tugas yaitu dengan skor sebanyak 169. Dan yang paling terendah berada pada indikator mampu melaksanakan tugas dengan sempurna yaitu sebanyak 162.

Skor maksimal :  $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{responden}$

$$: 8 \times 5 \times 36 = 1440$$

Skor minimal :  $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{responden}$

$$: 8 \times 1 \times 36 = 288$$

Rata-rata :  $\frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5} = \frac{1440 - 288}{5} = 230,4$

Unutuk mengetahui tingkat kategori variabel kinerja pada PT Adei Plantation & Industri, maka dapat ditentukan di bawah ini

Sangat setuju = 1440 - 1209,6

Setuju = 1209,6 - 979,2

Cukup setuju = 979,2 - 748,8

Tidak setuju = 748,8 - 518,4

Sangat tidak setuju = 518,4 - 288

Berdasarkan data tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel kinerja pada karyawan di PT Adei Plantation & Industri adalah sebesar 1205. Pada skala

penelitian skor tersebut terdapat pada rentang skala 1440 – 1209,6 yang termasuk dalam kategori sangat setuju. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas responden mengatakan bahwa kinerja para karyawan sejalan dengan apa yang di harapkan perusahaan

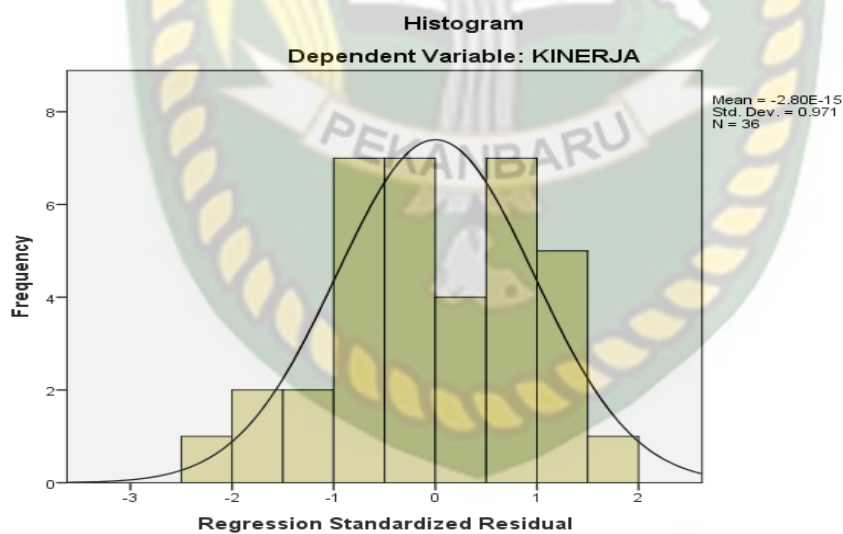
### 5.8.1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

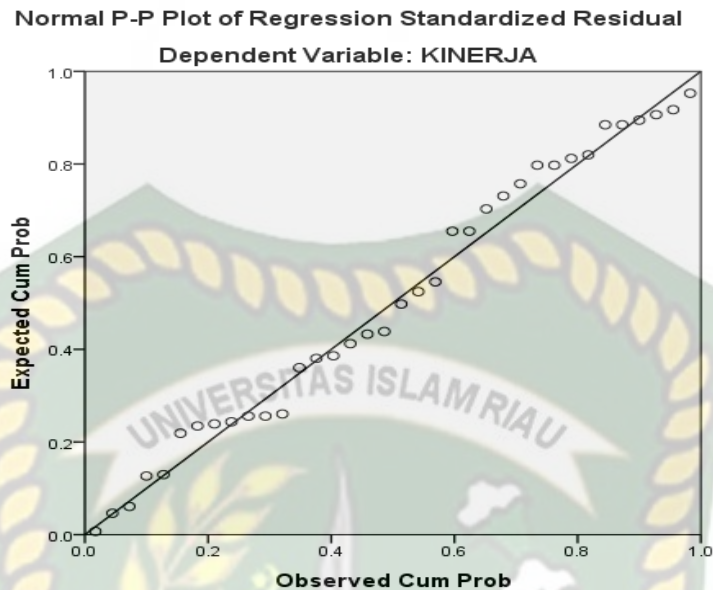
Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali,2013)

Gambar 5.1

Hasil Uji Normalitas Histogram



Gambar 5.2  
P-plot



*Sumber : Data Olahan 2020*

Berdasarkan gambar 5.1 diatas garfik normal Plot yang ada diatas dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi normal. Sedangkan dalam grafik normal p-plot terlihat titik penyebar di sekitas garis diagonal, dan penyebarannya tidak jauh atau melebar, dengan demikian grafik menunjukkan model regresi sesuai asumsi normalitas dan layak digunakan.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil uji kolmogorov-smirnov dengan nilai signfikan sebesar 0,200. Maka dapat disimpulkan bahwa residual terdistribusi secara normal karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05

#### b. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi linier yang sempurna antara beberapa atau semua variabel bebas (independen) Widodo (2017:78). Uji multikolinearitas diperoleh dengan melihat pada nilai tolerance dan nilai inflasi variance (vif).

Nilai VIF (variance inflation factor) diketahui bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini kurang mendekati 10. Sedangkan nilai tolerance diatas 1,0. Hasil pengujian VIF dan Tolerance dari model regresi dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 5.31  
Uji multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.754	2.709		2.493	.018		
KARAKTERISTIK	.806	.201	.893	4.021	.000	.110	9.117
KOMITMEN	.019	.311	.013	.061	.952	.110	9.117

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.31 dapat diketahui nilai VIF variabel variabel karakteristik kerja ( $X_1$ ) dan variabel komitmen kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 9,117 dan nilai tolerance sebesar 0,110. Maka dalam penelitian ini tidak terjadi masalah uji multikolinearitas Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

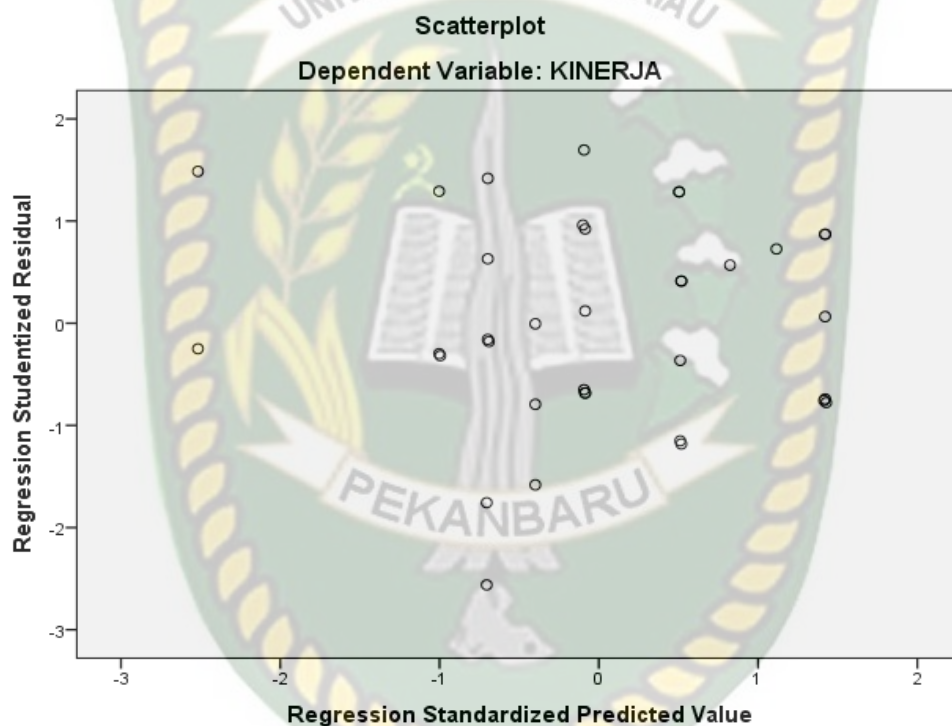
#### c. Uji Heteroskedatisitas

Heteroskeditas muncul apabila kesalahan atau residual (e) dari model yang diamati tidak memiliki varian yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Artinya, setiap observasi mempunyai reabilitas yang berbeda akibat perubahan dalam kondisi yang melatarbelakangi tindak terangkum dalam spesifitas model (Ghozali, 2013). Untuk mendeteksi heteroskesdatistas

dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas dan jika tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar di atas dan dibawah angka nol sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Gambar 5.3

Scatterplot Uji heteroskedastisitas



Sumber Data Olan 2020

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada priode t dengan kesalahan pengganggu pada priode t-1(sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi

Tabel 5.32  
Hasil uji autokorelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.986 <sup>a</sup>	.972	.971	.39174	1.628

Berdasarkan data tabel diatas nilai DW sebesar 1,628 nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan signifikansi 0,05. Dengan jumlah sampel 36 (n) dan jumlah variabel 3 (k=3). Nilai DW sebesar 1,628 lebih besar dari nilai (du) sebesar 1,5872 dan lebih kecil dari 4-2,4128. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi positif atau negatif.

### 5.8.2. Analisis regresi linier berganda

Dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda yaitu untuk membuktikan hipotesis penelitian. Analisis ini menggunakan input berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner. Hasil pengolahan data menggunakan dengan program SPSS. Adapun analisis regresi linear berganda dapat di lihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5.33  
Hasil analisis regresi linier berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	6.754	2.709	
	KARAKTERISTIK	.806	.201	.893
	KOMITMEN	.019	.311	.013

a. Dependent Variable: KINERJA

*Sumber : Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel 5.32 diatas dimana hasil regresi diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 6,754 + 0,806X_1 + 0,019X_2$$

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dijelaskan berikut ini

- a. Nilai konsta 6,754

Nilai konstanta sebesar 6,754, berarti jika variabel karakteristik kerja dan komitmen kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 6,754. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanpa ada variabel karakteristik dan komitmen maka kinerja karyawan akan sebesar 6,754 dan menunjukkan hasil positif.

- b.  $(b_1) = 0,816$

Hal ini berarti variabel karakteristik kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,816 atau berpengaruh secara positif yang artinya jika variabel karakteristik meningkat sebesar 1, maka pengaruh terhadap kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,816.

- c.  $(b_2) = 0,19$

Hal ini berarti variabel komitmen kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,19 yang artinya jika variabel komitmen kerja meningkat sebesar 1, maka pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,19

### 5.8.3. Uji t

Pada dasarnya uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dasar kinerja karyawan dengan menggunakan program SPSS. Hasil koefisien melalui pengujian hipotesis di bandingkan dengan t tabel. Rumus mencari t tabel adalah  $t_{(\alpha/2 : n-k-1)}$  maka  $t = (0,05/2 : 36-2-1)$  maka di dapat t tabel sebesar 2,034. Jadi dari hasil tiap-tiap



variabel dapat diketahui variabel manakah yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selengkapnya ada pada tabel berikut ini :

Tabel 5.34  
Hasil uji t karakteristik kerja

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.848	2.189		3.128	.004
	KARAKTERISTIK	.818	.065	.906	12.499	.000

a. Dependent Variable: KINERJA  
*Sumber Data Olahan 2020*

Tabel 5.35  
Hasil uji t komitmen kerja

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.823	3.137		1.219	.231
	KOMITMEN	1.198	.124	.857	9.679	.000

a. Dependent Variable: KINERJA  
*Sumber Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel di atas hasil hipotesis uji t adalah sebagai berikut

H1: Uji hipotesis karakteristik kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan dari hasil perhitungan yang diperoleh t hitung untuk karakteristik kerja ( $X_1$ ) sebesar 12,499 lebih besar dari t tabel sebesar 2,034 dengan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Berarti dapat diambil kesimpulan H1 di terima dan Ho di tolak. Hal ini menunjukkan bahwa

karakteristik kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H2: Uji hipotesis komitmen kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan dari hasil perhitungan yang diperoleh t hitung untuk komitmen kerja ( $X_2$ ) sebesar 9,679 lebih besar dari t tabel sebesar 0,2034 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Berarti dapat diambil kesimpulan H2 diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

#### 5.8.4. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui semua variabel yaitu karakteristik kerja ( $X_1$ ) dan komitmen kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.36  
Hasil uji f  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	255.211	2	127.605	75.820	.000 <sup>b</sup>
	Residual	55.539	33	1.683		
	Total	310.750	35			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMITMEN, KARAKTERISTIK

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.36 hasil perhitungan uji f dapat dilihat bahwa nilai f hitung 75,820 dan f tabel dengan  $df_2 = 36$  dengan taraf 5 % maka didapat f tabel

sebesar 3,28. Maka  $f$  hitung sebesar 75,820 lebih besar dari  $f$  tabel sebesar 3,28 dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  di tolak  $H_3$  diterima.

Maka didapat kesimpulan bahwa variabel karakteristik kerja ( $X_1$ ) dan Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) secara bersama sama atau simultan berpengaruh variabel Kinerja karyawan secara signifikan. Berdasarkan hasil analisis didapat kesimpulan bahwa variabel karakteristik kerja dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan

#### 5.8.5. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase, hubungan antara besarnya persentase hubungan variabel independen dengan variabel independen, besarnya hubungan persentase antara variabel independen dengan dependen dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) persamaan regresi. Adapun angka koefisien determinasi dapat dilihat dari hasil perhitungan SPSS berikut:

Tabel 5.37  
Hasil uji  $R^2$

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 <sup>a</sup>	.821	.510	1.297

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN, KARAKTERISTIK

Sumber : Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 5.37 koefien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan angka 0,510 atau 51,0 % jadi dapat disimpulkan variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel karakteristik kerja dan komitmen kerja, sisanya 49 % dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

## 5.9. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### 1. Pengaruh Karakteristik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini di temukan bahwa karakteristik kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Adei Plantation & Industri di Pelalawan, hal ini di buktikan dengan uji t yaitu dengan membandingkan nilai t hitung dan nilai t tabel dimana nilai t hitung sebesar 12,499 lebih besar dari nilai t tabel 2,034 dan nilai signifikasi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikasi sebesar 0,05, berdasarkan hasil regresi linier berganda variabel karakteristik kerja di dapat nilai 0,816 yang artinya setiap kenaikan karakteristik kerja sebesar 1 % maka variabel kinerja akan naik sebesar 0,816, sehingga apabila karyawan di PT Adei Plantation & Industri mampu memahami dan mempertimbangkan elemen-elemen karakteristik kerja maka akan meningkat pula kinerja karyawan dikarenakan setiap dimensi karakteristik kerja mencangkup aspek besar materi materi pekerjaan seperti keterampilan, identitas pekerjaan, signifikasi tugas otonomi dan umpan balik merupakan suatu pendekatan pemer kaya pekerjaan.

Berdasarkan hasil uji analisis data, diperoleh bahwa setiap item pertanyaan dalam setiap variabel dikatakan valid (dengan R hitung lebih besar dari R tabel) yaitu diatas 0,3291. Terdapat indikator dari keanekaragam keterampilan tentang adanya variasi pekerjaan yang terdapat 1 orang dengan frekuensi cukup setuju, indikator penyelesaian pekerjaan dengan frekuensi 4 orang yang mengatakan cukup setuju, kemudian tentang identitas tugas dengan indikator penyelesaian tugas yang diberikan dengan frekuensi 4 orang yang menyatakan cukup setuju, indikator kepuasan dalam melaksanakan tugas dengan frekuensi 6 orang yang

menyatakan cukup setuju, kemudian tentang keberhasilan tugas dengan indikator pekerjaan yang diberikan sangatlah penting, dengan frekuensi 16 orang yang menyatakan cukup setuju, indikator kemandirian dengan frekuensi menunjukkan 2 orang menyatakan cukup setuju, kemudian tentang otonomi dengan indikator adanya kebebasan dalam menentukan jadwal, dengan frekuensi 16 orang yang menyatakan cukup setuju, kemudian tentang umpan balik dengan indikator adanya informasi yang jelas, dengan frekuensi 2 orang yang menyatakan cukup setuju.

## **2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Adei Plantation & Industri di Pelalawan, hal ini dibuktikan dengan uji t dengan dengan nilai t hitung 9,672 lebih besar dari t tabel sebesar 0,2034 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil regresi linier berganda variabel komitmen organisasi didapat nilai 0,19 yang artinya setiap kenaikan variabel komitmen organisasi sebesar 1% maka variabel kinerja akan naik sebesar 0,19. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan memberi usaha yang maksimal untuk tercapainya tujuan organisasi. Karyawan yang mempunyai komitmen lebih tinggi cenderung akan senang bekerja, mempunyai kenyamanan saat bekerja dan merasa pekerjaannya begitu berarti dan itu sangat baik untuk kemajuan perusahaan kedepan

Berdasarkan hasil uji analisis data, diperoleh bahwa setiap item pertanyaan dalam setiap variabel dikatakan valid (dengan R hitung lebih besar dari R tabel)

yaitu diatas 0,3291, Terdapat indikator dari komitmen efektif tentang rasa bahagia bekerja di perusahaan dengan frekuensi 1 orang yang menyatakan cukup setuju, indikator merasa menjadi bagian dari perusahaan dengan frekuensi 4 orang yang menyatakan cukup setuju, kemudian tentang indikator komitmen berkelanjutan dengan indikator kerugian bagi individu apabila keluar dari organisasi dengan frekuensi 4 orang yang menyatakan cukup setuju, indikator pertimbangan di organisasi karena sulit mencari pekerjaan, dengan frekuensi 6 orang yang menyatakan cukup setuju, tentang komitmen normatif dengan indikator semua bentuk tugas dengan frekuensi 16 orang yang menyatakan cukup setuju, indikator mengutamakan tujuan organisasi dengan frekuensi 2 orang yang menyatakan cukup setuju.

### **3. Pengaruh Karakteristik Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

1. Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa karakteristik kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Adei Plantation & Industri di Pelalawan berdasarkan hasil uji f dengan membandingkan nilai f hitung dan nilai f tabel dan taraf signifikansi di bawah 0,05, maka di dapat nilai f hitung sebesar 75,820 dan f tabel 3,28, maka dapat disimpulkan nilai f hitung lebih besar dari nilai f tabel dengan nilai signifikansi 0,000, di bawah taraf signifikansi. Dari hasil analisis determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan angka 0,510 menunjukkan angka sebesar 0,510. Maka dapat di simpulkan bahwa variabel karakteristik kerja dan komitmen organisasi dapat

menjelaskan faktor-faktor kinerja karyawan sebesar 51% dan sisanya 49% dapat di jelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.



Dokumen ini adalah Arsip Miitik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan analisa diatas yang telah dikemukakan, maka secara garis besar dapat disimpulkan tentang karakteristik kerja sebagai berikut :

2. Berdasarkan hasil penelitian tentang karakteristik kerja pada PT Adei Plantation & Industri di Pelalawan, yang meliputi keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, keberartian tugas, otonomi dan umpan balik, bobot nilai dikategorikan setuju dan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adei Plantation & Industri di Pelalawan
3. Berdasarkan hasil penelitian tentang komitmen organisasi pada PT Adei Plantation & Industri di Pelalawan yang meliputi komitmen afektif, komitmen kelanjutan, komitmen normatif, bobot nilai dikategorikan setuju dan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adei Plantation & Industri di Pelalwan
4. Berdasarkan hasil penelitian tentang kinerja pada PT Adei Plantation & Industri di Pelalawan yang meliputi kualitas pekerjaan dan kuantitas pekerjaan bobot nilai di kategorikan setuju walaupun ada beberapa indikator dengan penilaian cukup setuju.
5. Berdasarkan hasil uji analisis data yaitu dengan uji validitas dan reabilitas di peroleh bahwa setiap item pertanyaan variabel dikatakan valid (dengan R



hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0,3291) dengan demikian setiap item pertanyaan bisa di gunakan atau di teliliti lebih lanjut

6. Berdasarkan hasil regresi linier berganda variabel karakteristik kerja menunjukkan nilai 0,816 yang artinya setiap kenaikan karakteristik kerja sebesar 1% maka akan mengakibatkan perubahan pada variabel kinerja sebesar 0,816. Sedangkan variabel komitmen organisasi menunjukkan nilai 0,19 yang artinya setiap kenaikan komitmen organisasi sebesar 1 % maka akan mengakibatkan perubahan variabel kinerja sebesar 0,19
7. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan angka sebesar 0,510. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik kerja dan komitmen organisasi dapat menjelaskan faktor-faktor kinerja karyawan sebesar 51% dan sisanya 49% dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.
8. Berdasarkan hasil perhitungan uji t variabel karakteristik kerja terhadap kinerja karyawan di peroleh t hitung untuk karakteristik kerja sebesar 12,44 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,034 dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05, dengan begitu dapat diambil kesimpulan hipotesis dalam penelitian ini menerima H1 dan menolak H0 yang berarti karakteristik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Adei Plantation & Industri di Pelalawan. sedangkan perhitungan uji t variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di peroleh t hitung untuk komitmen organisasi sebesar 9,679 lebih besar dari tabel sebesar 2,034 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000

lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05, maka dapat diambil kesimpulan hipotesis dalam penelitian ini menerima H2 dan menolak H0 yang berarti komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Adei Plantation & Industri di Pelalawan.

9. Berdasarkan hasil uji f variabel karakteristik kerja dan komitmen organisasi diperoleh nilai f hitung sebesar 75,820 dan f tabel sebesar 3,28, maka nilai f hitung sebesar 75,820 lebih besar dari f tabel sebesar 3,28 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H3 dan menolak H0 artinya variabel karakteristik kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Adei Plantation & Industri di Pelalawan

## 5.2. SARAN

1. Kepada perusahaan PT Adei Plantation & Industri di pelalawan di harapkan unuk dapat menjaga setiap kinerja karyawan yang dimiliki dengan adanya pembinaan pelatihan tentang ketampilan dan keahlian para karyawan serta tetap menjaga kualitas dan kuantitas kinerja para karyawan yang dimiliki
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan kepada peneliti selanjutnya yang ingin meneliti penelitian ini untuk menambah wawasan dan cakrawala berpikir, juga untuk tidak memfokuskan isi dari penelitian ini dan bisa juga

menambah faktor lain atau variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian in



Dokumen ini adalah Arsip Miik :  
**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Rizal, El Fikri Miftah dan Rahayu Rica, 2019 “*Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Niaga Sejati Jaya –Langkat*” *Jurnal Manajemen*, Vol. 2, No 2 Desember 2019
- Amstrong, Michael dan Anggela Baron. 1998. *Performance Management*. London : Institute of Personel and Development.
- Bacal, Robert, 2011. *How to Manage Performance*. New York: McGrawh-Hill Companies,Inc
- Bangun, Wilson 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga Bandung.
- Bungin Burhan, 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. edisi kedua
- Endra Lousie Jane, Tarigan Imanuel, Syawaluddin, 2019 “*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Efektifitas Kerja Karyawan PT Kencana Inti Perkasa Medan*” *Jurnal Manajemen*, Vol. 5, No 1 Juni 2019
- Hakim Abdul, Omea yohanas, Marnis, 20016 “*Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Fasilitator Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat(PNPM) Mandiri Pedesaan di Kabupaten Indragiri Hilir*”. *Jurnal Manajemen* ,Vol. 8, No 2 Juli 2016
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Edisi ke-2. BPFE. Yogyakarta

Hermawan Hendri, 2012 “*Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Serba Cipta Mandiri Malang*”. Jurnal Manajemen, Vol. 5 Desember, 2012

Kaltsum Ummi, 2016 “*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru (studi kasus pada karyawan bagian SDM)*” Jurnal Fisip, Vol.3, No 2 Oktober 2012

Mangkunegara, A.P. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosda Karya.

Marsofiyati 2015 “*Analysis Factor That Affecting The Work Comitment Of Teacher*”

Novita, B.S.S & Ruhanna I (2016).*Pengaruh Kepuasan kerja dan Komitmen organiasional terhadap kinerja karyawan studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia*, jurnal Administrasi Bisnis Vol 34, No.1 (2016)

Nur August Fahmi, 2019 “*Pengaruh Komitmen Organisasi, Karakteristik Individu dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) medan*, Jurnal Manajem bisnis, Vol. 1 No 1, Juli, 2019

Nurzaman Kadar. 2014. *Manajemen Personalia*. Bandung. CV. Pustaka Setia

Otmo ,2012. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja*, edisi ketiga, cetakan kedua, Yogyakarta: Penerbitan STIE YKPN.

Robbins Stephen P dan Judge Timothy A. 2016 *Prilaku Organisasi*, edisi enam belas. Salemba Empat Jakarta

Sopiah 2010. *Prilaku Organisasional*. Yogyakarta : Penerbit Andi

Sugiyono 2011 metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D, Bandung: Penerbit Alfabeta Bandung

Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. PT. Rajagrafindo

Wibowo. 2006. *Manajemen Perubahan*. Jakarta. PT. Rajagrafindo Persida

Wododo. 2011 *Metodelogi Penelitian*. Depok PT Raja Grafindo

