

SKRIPSI

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HALUAN RIAU PEKANBARU

*Diajukan sebagai salah satu syarat untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S-1) Pada
Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Riau*



DISUSUN OLEH

**SITI PATIMA
135210030**

JURUSAN : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2019

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, dan Doktor) baik di Universitas Islam Riau maupun Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak manapun kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan Gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya yang sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 28 Maret 2019

Yang membuat pernyataan,



Siti Patima



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Jalan Kaharuddin Nasution KM.11 No. 113 Marpoyan Pekanbaru

Telp : (0761) 674681 Fax : (0761) 674834

Pekanbaru 28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah dilaksanakan bimbingan skripsi terhadap mahasiswa:

Nama : Siti patima
 NPM : 135210030
 Fakultas : Ekonomi
 Program Studi : Manajemen S-1
 Konsentrasi : MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)
 Sponsor : Prof.Dr.Dra.Hj.Sri Indrastuti., MM
 Co. Sponsor : Desy Mardianty, SE., MM
 Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Haluan Riau Pekanbaru

No	Tanggal	Catatan		Berita Bimbingan	Paraf	
		Sponsor	Co. Sponsor		Sponsor	Co. Sponsor
1	09-10-2017	✓		- Perbaiki operasional variabel - Tambah data karyawan - Cari daftar pustaka		
2	09-10-2017	✓		Acc seminar proposal		
3	01-08-2018	✓		- Acc kuesioner - Acc outline - Lanjut penelitian skripsi		
4	06-11-2018	✓		- Uji hipotesis - Perbaiki keterangan tabel - Pembahasan tabel - Pembahasan menyeluruh		
5	23-11-2018	✓		Acc seminar hasil		
6	04-11-2017		✓	- Teori ditambahkan - Perbaiki teknik penulisan - Daftar pustaka yang terbaru		
7	29-01-2018		✓	Acc seminar proposal		
8	29-08-2018		✓	- Acc kuesioner - Acc outline - Lanjut penelitian skripsi		

No	Tanggal	Catatan		BeritaBimbingan	Paraf	
		Sponsor	Co. Sponsor		Sponsor	Co. Sponsor
9	08-11-2018		✓	- Perbaiki kesimpulan - Perbaiki hasil pembahasan - Perbaiki Abstrak		
10	23-11-2018		✓	Acc seminar hasil		

Pekanbaru, 28 Maret 2019

Pembantu Dekan I

Dr. Firdaus AR, S.E., M.Si, Ak. Ca



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

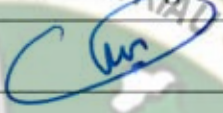
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

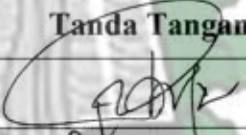
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Siti Patima
NPM : 135210030
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan
Pada Haluan Riau Pekanbaru
Hari/Tanggal : Jum'at 15 Maret 2019
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof.Dr.Dra.Hj.Sri Indrastuti,MM		
2	Desy Mardianti,SE.MM		

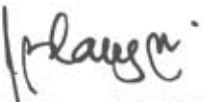
Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Dra. Hj. Eka Nuraini R, M.Si		
2	Hj. Susie Suryani, SE., MM		
3	Yul Efnita, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 65,5 (B))
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan


Dr.Firdaus AR,SE.M.Si.Ak.CA
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 15 Maret 2019
Ketua Prodi


Azmansyah,SE.M.Econ

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Siti Patima
NPM : 135210030
Judul Proposal : Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Haluan Riau Pekanbaru
Pembimbing : 1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti., MM
2. Desy Mardianty, SE., MM
Hari/Tanggal Seminar : Jumat 09 Maret 2018

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Prof.Dr.Dra.Hj.Sri Indrastuti., MM		1.
2.	Desy Mardianty, SE., MM		2.
3.	Dr. Drs. Syamri Syamsuddin, M.Si		3.
4.	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc		4.
5.	Syaefullah, SE., M.Si		5.
6.	Hj. Susie Suryani, SE., MM		6.

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
An.Dekan Bidang Akademis

Dr.Firdaus AR, SE.M.Si.Ak.CA



Pekanbaru, 09 Maret 2018
Sekretaris,

Azmarisyah, SE., M.Econ

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No:1599/Kpts/FE-UIR/2019, Tanggal 14 Maret 2019, Maka pada Hari Selasa 26 Maret 2019 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Jurusan **Manajemen S1** Tahun Akademis 2018/2019.

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. Nama | : Siti Patima |
| 2. NPM | : 135210030 |
| 3. Jurusan | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Haluan Riau Pekanbaru |
| 5. Tanggal ujian | : 26 Maret 2019 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang sidang meja hijau Fekon UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : B + (70,15) |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua


Dr. Firdaus AR, SE, M. Si, Ak. CA
Wakil Dekan bid. Akademis

Sekretaris


Azmansyah, SE, M. Econ
Ketua Prodi Mgt S1

Dosen penguji :

1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
2. Eva Sundari, SE., MM
3. Dr. Dra. Hj. Eka Nuraini R, M.Si
4. Hj. Susie Suryani, SE., MM
5. Yul Efnita, SE., MM

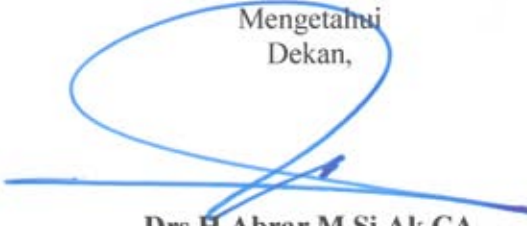
Saksi

1. Awliya Afwa, SE., MM

(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

Pekanbaru 26 Maret 2018

Mengetahui
Dekan,


Drs. H. Abrar, M. Si, Ak. CA



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Jalan Kaharuddin Nasution KM.11 No. 113 Marpoyan Pekanbaru

Telp : (0761) 674681 Fax : (0761) 674834

Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Siti Patima
NPM : 135210030
Program Studi : Manajemen S-1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Haluan Riau Pekanbaru.

Disetujui Oleh :

Pembimbing I

(Prof.Dr.Dra.Hj.Sri Indrastuti., MM)

Pembimbing II

(Desy Mardianty, SE., MM)

Mengetahui :

Dekan

(Drs. H. Abrar, M.Si., Ak., CA)

Ketua Prodi Manajemen

(Azmansyah, SE., M.Econ)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Jalan Kaharuddin Nasution KM.11 No. 113 Marpoyan Pekanbaru

Telp : (0761) 674681 Fax : (0761) 674834

Pekanbaru 28284

TANDA PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nama : Siti patima
NPM : 135210030
Program Studi : Manajemen S1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
JudulSkripsi : Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan
Pada Haluan Riau Pekanbaru

Disetujui oleh tim penguji:

Nama

TandaTangan

1. Hj. Susie Suryani, SE., MM
2. Dra. Hj. Eka Nuraini R, M.Si
3. Yul Efnita, SE.,MM

Pembimbing I

Pembimbing II

(Prof.Dr.Dra.Hj.Sri Indrastuti., MM)

(Desy Mardianty, SE., MM)

Ketua Prodi Manajemen

(Azmansyah, SE., M.Econ)

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Nomor: 1599/Kpts/FE-UIR/2019

TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi / oral komprehensif sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
- a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
- b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
- c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
- d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

- N a m a : Siti Patima
- N P M : 135210030
- Jurusan/Jenjang Pendd : Manajemen / S1
- Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Haluan Riau Pekanbaru
2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensif mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Materi	Ketua
2	Eva Sundari, SE., MM	Lektor, C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Dr. Dra. Hj. Eka Nuraini R, M.Si	Lektor Kepala, D/a	Methodologi	Anggota
4	Hj. Susie Suryani, SE., MM	Lektor, C/c	Penyajian	Anggota
5	Yul Efnita, SE., MM	Lektor, C/c	Bahasa	Anggota
6	Awliya Afwa, SE., MM	Assisten Ahli, C/b	-	Saksi I
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
- Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 27 Maret 2019
Dekan,

Drs. Abrar., M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 2260/Kpts/FE-UIR/2017
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 12 September 2017 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:
 a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986
 b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

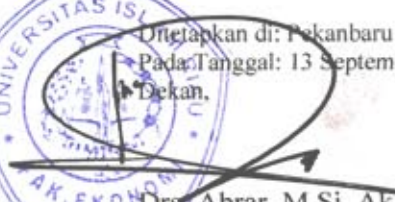
No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM	Guru Besar, D/d	Pembimbing I
2	Desy Mardianti,SE.,MM	Assisten Ahli, C/b	Pembimbing II

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:

N a m a : Siti Patima
 N P M : 135210030
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Haluan Riau Pekanbaru.

3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
 4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
 5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
 6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.

Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 13 September 2017
 Dekan,

 Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
 2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

Abstrak

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HALUAN RIAU PEKANBARU

Oleh :

SITI PATIMA

135210030

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada Haluan Riau Pekanbaru. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kausal yang mengukur hubungan antara variabel penelitian dan berguna untuk menganalisis suatu variabel mempengaruhi variabel lain. Sampel dalam penelitian adalah 30 karyawan Haluan Riau Pekanbaru. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu pada Haluan Riau Pekanbaru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi (R) sebesar 0,529 dan nilai koefisien determinasi atau R^2 sebesar 0,280 atau 28,0% sedangkan sisanya 72,0% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci : Karakteristik Individu, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, atas limpahan berkah dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan penusunan skripsi ini. Shalawat beserta salam selalu senantiasa terlimpah curahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabatnya, hingga kepada umatnya hingga akhir zaman, Amiin.

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana pada program studi manajemen fakultas ekonomi universitas islam riau. Skripsi ini berjudul “ **Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Haluan Riau Pekanbaru** ”.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mengucapkan terimakasih kepada berbagai pihak yang telah memberikan sumbangan moril maupun materil. Oleh karena itu dalam kesempatan ini saya dengan tulus mengucapkan terimakasih kepada :

1. Allah SWT yang telah menganugerahkan penulis kemampuan sehingga mampu menulis skripsi ini, mengabulkan do'a-do'a penulis dan memperlancar jalan penulis untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
2. Kepada Orang Tua Tercinta, Ayahanda Lahuddin Harahap dan Ibunda Pormaida Bakkara, yang telah melimpahkan kasih sayang, semangat, bantuan baik moril dan materil, serta do'a restunya sehingga anakmu bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

3. Kepada keluargaku tersayang, adik-adikku Nurhayati, Roni Hotmatua Harahap, Rismawati. Kakakku Ramilah S.Pd, Abang Iparku Febriadona dan keponakanku tercinta Azril Muliansyah yang selalu menjadi penyemangat.
4. Bapak Drs. Abrar M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
5. Bapak Azmansyah, SE., M.Econ selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
6. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti,S., MM sebagai Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan masukan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Ibu Desy Mardiyanti SE, MM sebagai Pembimbing II yang telah memberikan masukan dan arahan dalam menyusun skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah memberikan Ilmu selama penulis menjalankan perkuliahan, serta seluruh Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah membantu penulis khususnya dalam pengurusan administrasi.
9. Manajemen dan segenap Karyawan pada Haluan Riau Pekanbaru yang telah memberikan izin dan membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
10. Bapak Prof.Dr.H.Syafrinaldi,SH,MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan izin penelitian kepada peneliti dalam penyelesaian skripsi ini.

11. Terimakasih kepada SUWANDI,SE yang insyaAllah akan menjadi teman hidup saya, yang sangat-sangat tak disangka kita bakalan dekat dan menghabiskan waktu bersama atas kehendak Allah SWT tepatnya pada tanggal 26 Mei 2012 hingga saat ini, semoga Allah lancarkan niat baik kita, untuk myempurnakan ibadah kita.. Amiiin

12. Terimakasih penulis ucapkan untuk para sahabat dan buat teman-teman angkatan 2013 prodi manajemen (S1) universitas islam riau Loli Dirmayeni, SE. Eta Perhani, SE. Malina. Sri Nurlenya Fitri,SE. Lesli Dewi Wahyuni,SE. Fitri Purnama Sari,SE. Fatri Yanti,SE. Dan semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu, akhirnya kita akan memulai perjalanan hidup dan perjuangan hidup yang sesungguhnya. Semoga kita bisa menjadi rakyat yang berguna untuk bangsa kita dan sukses dunia akhirat. Amiiin.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari pada sempurna sehingga segala bentuk saran-saran, kritik dan masukannya yang berguna untuk perbaikan dan kesempurnaan penulisan skripsi saya. Selanjutnya penulis mendo'akan kepada Allah SWT. Mendo'akan bapak/Ibu yang telah membantu penulis didalam perkuliahan, penelitian, penyusunan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan faedah bagi kita semua. Amin

Pekanbaru, 28 Maret 2019

Siti Patima

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	xi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
1.4 Sistematika Penulisan.....	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Kinerja Karyawan.....	9
2.1.1 Pengertian Kinerja	9
2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	11
2.1.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja.....	13
2.1.4 Penilaian Kinerja	14
2.1.5 Pengukuran Kinerja.....	16
2.1.6 Tujuan Pengukuran Kinerja.....	18
2.1.7 Manfaat Pengukuran Kinerja.....	19
2.2 Karakteristik Individu.....	20
2.2.1 Pengertian Karakteristik Individu.....	20
2.2.2 Karakteristik Biografis.....	24
2.2.3 Kemampuan.....	26
2.2.4 Kepribadian.....	27
2.3 Penelitian Terdahulu.....	29
2.3 Kerangka Pemikiran	30
2.4 Hipotesis	31

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian	31
3.2 Operasional Variabel	31
3.3 Populasi dan Sampel.....	32
3.4 Jenis dan Sumber Data	33
3.5 Teknik Pengumpulan Data	34
3.6 Teknik Analisis Data	35

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	39
4.2 Visi dan Misi	39
4.3 Struktur Organisasi Perusahaan.....	41
4.4 Aktivitas Perusahaan	49

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden.....	53
5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	53
5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	54
5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	55
5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	56
5.2.1 Uji Validitas Karakteristik Individu.....	56
5.2.2 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	57
5.2.3 Uji Reliabilitas.....	58
5.3 Analisis Karakteristik Individu.....	59
5.4 Analisis Kinerja.....	72
5.5 Analisis Regresi Sederhana.....	85
5.6 Uji Koefisien Determinasi.....	86
5.7 Uji Variabel Secara Parsial (T-test).....	86
5.8 Pembahasan Penelitian.....	87

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan.....	91
6.2 Saran	92

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Karyawan Berdasarkan Jabatan.....	4
Tabel 1.2 Data Produksi Pada Haluan Riau Pekanbaru Tahun 2017.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	31
Tabel 5.1 Frekuensi Responden Berdasarkan Umur.....	53
Tabel 5.2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
Tabel 5.3 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	54
Tabel 5.4 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan.....	55
Tabel 5.5 Rekapitulasi Uji Validitas Karakteristik Individu.....	56
Tabel 5.6 Rekapitulasi Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	57
Tabel 5.7 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas.....	58
Tabel 5.8 Tanggapan Responden Dalam Kematangan Usia.....	59
Tabel 5.9 Tanggapan Responden Tentang Jenis Kelamin.....	60
Tabel 5.10 Tanggapan Responden Tentang Pengalaman Kerja.....	61
Tabel 5.11 Tanggapan Responden Tentang oengetahuan yang dimiliki.....	62
Tabel 5.12 Tanggapan Responden Tentang memahami dan menguasai teori.....	63
Tabel 5.13 Tanggapan Responden Tentang kemampuan intelektual.....	64
Tabel 5.14 Tanggapan Responden Tentang tingkat pendidikan.....	65
Tabel 5.15 Tanggapan Responden Tentang Loyalitas karyawan.....	66
Tabel 5.16 Tanggapan Respondenden Tentang Sifat Rajin yang dimiliki.....	67
Tabel 5.17 Tanggapan Responden Tentang Rasa Ambisius.....	68
Tabel 5.18 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Karakteristik Individu.....	70
Tabel 5.19 Tanggapan Responden Tentang Jumlah Pekerjaan Yang dihasilkan.....	72
Tabel 5.20 Tanggapan Responden Tentang Penyelesaian pekerjaan.....	73
Tabel 5.21 Tanggapan Responden Tentang Pencapaian Target kerja.....	74
Tabel 5.22 Tanggapan Responden Tentang Kecakapan Kerajaan.....	76
Tabel 5.23 Tanggapan Responden Tentang Ketelitian Dalam Bekerja.....	77
Tabel 5.24 Tanggapan Responden Tentang mampu bertanggung jawab.....	78
Tabel 5.25 Tanggapan Responden Tentang Waktu Yang Digunakan.....	79
Tabel 5.26 Tanggapan Responden Tentang Ketepatan Sasaran.....	80

Tabel 5.27	Tanggapan Responden Tentang Kemampuan menyelesaikan pekerjaan...	81
Tabel 5.28	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan.....	83
Tabel 5.29	Analisis Regresi Linier Sederhana.....	85
Tabel 5.30	Hasil Uji Koefisien Determinasi Test.....	86
Tabel 5.31	Hasil Uji Hipotesis Parsial.....	87



Daftar Gambar

Gambar 1 : Kerangka Pemikiran.....30

Gambar 2 : Struktur Organisasi.....41



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberadaan manusia merupakan sumber daya yang paling istimewa, keistimewaan yang ada pada manusia adalah satu-satunya sumber daya di dalam perusahaan yang mempunyai pikiran, perasaan, dan kepribadian yang berbeda-beda. Kepribadian karyawan yang berbeda-beda menjadikan karyawan mempunyai ciri khas tersendiri sehingga membentuk suatu karakteristik individu pada karyawan. Baik buruknya karakteristik individu karyawan tergantung bagaimana mereka mengaplikasikannya.

Setiap individu tentu saja berbeda dalam banyak hal, perbedaan-perbedaan terkait penampilan seperti tinggi, berat, kulit, rambut dan warna mata adalah yang paling nyata. Karakteristik seseorang dapat dengan mudah diperoleh pada identitas individu berupa umur, jenis kelamin dan status perkawinan. Karakteristik yang berbeda-beda pada setiap individu akan menciptakan kontribusi kinerja yang berbeda juga pada perusahaan. Karyawan dengan karakteristik baik akan menjadikan karyawan tersebut lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi optimal dan sangat baik pengaruhnya bagi perusahaan. Begitupun sebaliknya, karyawan dengan karakteristik yang buruk akan menghambat perusahaan dalam beroperasi dan berkembang. Berdasarkan hal itulah dapat dipastikan bahwa perusahaan memiliki kriteria tertentu mengenai karyawan yang akan mereka pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Manusia merupakan penggerak setiap proses pekerjaan yang ada di dalam organisasi. Karena, manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tersebut tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif manusia (dalam hal ini karyawan). Betapapun canggihnya alat yang digunakan oleh perusahaan tidak ada yang luput dari pengawasan manusia. Berdasarkan hal itu banyak organisasi berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar para karyawan dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan lebih baik dan optimal. Kosekuensinya, organisasi memerlukan SDM yang memiliki keahlian dan kemampuan yang sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Menurut Kusnadi (2003) menyatakan bahwa kinerja adalah setiap gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan yang diarahkan untuk mencapai tujuan atau target tertentu. Hariandja (2002) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Karyawan yang bekerja dalam perusahaan sebaiknya diperlakukan sebaik-baiknya, agar karyawan mempunyai kinerja yang baik dan tujuan perusahaan tercapai. Jadi karakteristik individu berperan sangat penting baik itu di organisasi ataupun didalam perusahaan termasuk pada Haluan Riau Pekanbaru.

Setiap karyawan pada Haluan Riau Pekanbaru memiliki latar belakang berbeda-beda. Setiap individu atau karyawan ketika memasuki perusahaan atau organisasi membawa karakteristik yang khas antara lain berupa umur, jenis

kelamin, kemampuan, status perkawinan dan keterampilan dalam menyelesaikan tugasnya.

Haluan Riau Pekanbaru merupakan sebuah organisasi yang bergerak di bidang percetakan yang berdiri pada 1 agustus 2000. Percetakan inilah yang dituntut agar selalu bertambah baik. Hal ini tidak mudah, karena terdapat persaingan yang semakin ketat dengan media cetak lainnya. Salah satu faktor kunci keberhasilan dalam Haluan Riau Pekanbaru adalah meningkatkan kinerja organisasi diawali dari kinerja individu karyawan organisasi tersebut.

Haluan Riau Pekanbaru mengharapkan kinerja karyawan yang semakin baik, dapat membawa dampak yang positif bagi kinerja organisasinya. Bagi Haluan Riau Pekanbaru kinerja merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Dari penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dilihat dari kualitas dan kuantitasnya serta efektifitasnya berdasarkan hasil penelitian pada Haluan Riau Pekanbaru.

Adapun untuk mencapai efektifitas organisasi dan menunjang perusahaan, maka, Haluan Riau Pekanbaru melakukan upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan semangat atau reward kepada karyawan yang dianggap kinerjanya baik.

Haluan Riau Pekanbaru memastikan bahwa karyawan mendapatkan reward yang sesuai . selain itu pengembangan yang disusun secara berjenjang

mengikuti pengembangan tanggung jawab dan kemajuan karir setiap individu turut menompang terbentuknya SDM unggul.

Berikut jumlah karyawan Haluan Riau Pekanbaru berdasarkan pada tahun 2017, dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1
Daftar Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan Pada Haluan Riau Pekanbaru Tahun 2017

No	Jabatan	Jumlah
1	Redaksi	4 Orang
2	Accounting	1 Orang
3	Reporter	9 Orang
4	Administrasi	2 Orang
5	Packing	8 Orang
6	Layout	10 Orang
7	Cetak	10 Orang
8	Desain Iklan	4 Orang
9	Desain grafis	2 Orang
10	ADM Iklan	2 Orang
11	Staf It/website	2 Orang
12	Fotographer	4 Orang
13	Koordinator Marketing Sirkulasi&Distribusi	4 Orang
14	Bagian Reproduksi	3 Orang
15	Bagian setting dan korektor	3 Orang
Total		68 Orang

Sumber : Haluan Riau Pekanbaru 2017

Berdasarkan data diatas menunjukkan sudah banyak posisi/jabatan pada Haluan Riau Pekanbaru yang berjumlah 15 jenis posisi/jabatan.

Karyawan dapat digambarkan sebagai fungsi dari proses individu terhadap ukuran kinerja yang diharapkan organisasi, yang mencakup design kerja, proses pemberdayaan, dan pembimbingan, serta dari sisi individu itu sendiri yang mencakup keterampilan, kemampuan dan pengetahuan.

Dengan adanya kinerja karyawan yang tinggi maka diharapkan tingkat produksi pada perusahaan dapat meningkat, sehingga dapat menjamin target perusahaan untuk kedepannya.

Berikut data produksi pada Haluan Riau Pekanbaru pada tahun 2017 dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.2
Data Produksi Pada Haluan Riau Pekanbaru Tahun 2017

No	Bulan	Jumlah Produksi (Ekp)
1	Januari	6.500 Eksemplar
2	Februari	6.500 Eksemplar
3	Maret	6.500 Eksemplar
4	April	6.500 Eksemplar
5	Mei	5.500 Eksemplar
6	Juni	5.500 Eksemplar
7	Juli	6.500 Eksemplar
8	Agustus	6.500 Eksemplar

Sumber: Haluan Riau Pekanbaru

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah produksi yang dilakukan oleh perusahaan setiap bulannya tidak sama, terjadi naik turunnya produksi.

Hal tersebut dikarenakan dalam menentukan jumlah produk yang akan diproduksi oleh perusahaan didasarkan pada order yang diterima perusahaan.

Sesuai pedoman sasaran mutu Haluan Riau Pekanbaru bahwa produk Haluan Riau dikatakan berkualitas apabila tercapainya kesesuaian antara hasil produksi yang dihasilkan dengan rencana target standar atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan pada setiap produksi.

Untuk mengetahui lebih lanjut tentang pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan, maka penulis bermaksud melakukan penelitian dan kemudian mendeskripsikannya dalam bentuk penulisan dengan judul **(PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN)**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut **“Apakah Karakteristik Individu Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Haluan Riau Pekanbaru”**.

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

- a. Untuk mengetahui karakteristik individu pada Haluan Riau Pekanbaru
- b. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada Haluan Riau Pekanbaru
- c. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada Haluan Riau Pekanbaru

2. Manfaat penelitian

- a. Bagi peneliti, dapat dijadikan sebagai bahan pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja karyawan.
- b. Bagi pihak perusahaan, dapat dijadikan salah satu bahan bagi pihak manajemen guna memahami keterkaitan karakteristik individu khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa/wi lain yang akan melakukan penelitian dengan permasalahan sama pada masa yang akan datang.

1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan skripsi maka penulis membagi dalam enam bab yang diuraikan dalam sistematika penulis:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang pendahuluan, Perumusan masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini mengemukakan tentang landasan teori-teori yang terdiri dari Karakteristik Individu dan Kinerja Karyawan.

BAB III :METODE PENELITIAN DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini berisikan Lokasi/Objek Penelitian, Operasional Variabel Penelitian, Jenis dan Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Populasi Sampel dan Analisis Data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan dijelaskan tentang sejarah singkat perusahaan, serta kegiatan dari perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dibahas tentang analisis pengaruh karakteristi individu terhadap kinerja karyawan pada HALUAN RIAU PEKANBARU.

BAB VI :KESIMPULAN DAN SARAN

Sebagai bab penutup dalam penelitian ini, penulis memberikan kesimpulan dan saran-saran yang sesuai dengan hasil penelitian.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Adapula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Amstrong dan Baron, 1998:15). Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaan dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja perlu dilakukan sesubjektif mungkin karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya.

Prawiro Sutoro (1999:121), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Amstrong (2009:10) menyatakan bahwa manajemen kinerja adalah proses sistematis untuk memperbaiki kinerja organisasional dengan mengembangkan

kinerja individual dan tim. Merupakan sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dengan memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka kerja yang disepakati tentang tujuan terencana, standar dan persyaratan kompetensi.

Menurut Muhammad Agus Tulus (1995:125), kinerja merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

Kartini Kartono (1995:32), kinerja merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawan.

Mangkunegara (2006:67), kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab.

Dr. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, Drs, M.si,psi (2001:35), istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau preastasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas baik secara kualitatif maupun kuantitatif didasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Davis dalam Mangkunegara (2005:13) yang merumuskan bahwa :

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} \times \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} \times \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} \times \text{Skill}$$

1. Faktor kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis , kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + Skill*), artinya pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan sebagai sesuatu sikap (*etitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (*situation*) dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersifat positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Menurut Handoko (2002:98) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Keterampilan atau pengalaman

Orang yang mempunyai pendidikan yang rendah, jelas mempunyai keterampilan yang kurang, begitu juga orang yang sudah berpendidikan yang agak tinggi masih tetap mempunyai produktivitas yang rendah. Oleh sebab itu, maka perlu adanya keterpaduan antara keterampilan dengan pengalaman kerja. Orang atau tenaga kerja yang masih muda atau baru mulai mengikuti karier, biasanya agak kurang pengalaman, hal ini dapat diatasi dengan cara mengikuti pelatihan kerja di luar atau pada tempat kerja yang meningkatkan keterampilan.

2. Faktor Pendidikan

Perusahaan biasanya direktur dari orang-orang yang kurang mempunyai pendidikan yang tinggi, perusahaan hanya membutuhkan kesehatan fisik yang kuat untuk bekerja. Dengan adanya pendidikan yang kurang maka akan menyebabkan penurunan kinerja.

3. Umur

Umur seorang tenaga kerja agaknya dapat dijadikan sebagai tolak ukur dari produktivitas, akan tetapi hal tersebut tidak selalu begitu. Tetapi pengejaran karier seseorang selalu diimbangi dengan jumlah umur, dimana semakin bertambah lama orang itu bekerja, maka produktivitas dari orang tersebut akan meningkat.

4. Sasaran Penunjang

Tingkat kemampuan untuk membutuhkan motivasi kerja antar pekerja serta mengadakan pembagian kerja yang jelas antara semua karyawan sangat

berpengaruh terhadap tingkat produktivitas. Disamping itu dapat juga berupa penerapan teknologi sarana produksi yang cukup canggih, hal ini menyebabkan tugas atau kerja dari karyawan tersebut berkurang.

5. Faktor Semangat dan Kegairahan Kerja

Dengan adanya dorongan moril terhadap para pekerja akan meningkatkan produktivitas kerja kepada para pekerja. Seperti yang dikemukakan oleh pakar manajemen, semangat dan kegairahan kerja merupakan problematic yang harus mendapat perhatian serius.

6. Faktor Motivasi

Faktor motivasi adalah suatu dorongan dari diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja dengan predikat yang bagus.

2.1.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Tujuan dan manfaat dari penerapan manajemen kinerja adalah :

1. Meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individu maupun secara kelompok.
2. Membantu perusahaan untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna.
3. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan yang direfleksikan dengan kenaikan produktivitas.

4. Merangsang minat dalam mengembangkan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta potensi laten karyawan.
5. Menyediakan alat/sarana untuk membandingkan prestasi kerja pegawai dengan tingkat gaji, atau imbalan sebagai bagian dari kebijakan dan sistem imbalan yang baik.
6. Memberikan kesempatan pada karyawan mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya.

2.1.4 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Unjuk kerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya. Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian unjuk kerja.

Arti pentingnya penilaian unjuk kerja secara lebih rinci dikemukakan sebagai berikut :

1. Penilaian unjuk kerja memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan untuk meningkatkan kinerja melalui *feedback* yang diberikan oleh organisasi.
2. Penyesuaian gaji dapat dipakai sebagai informasi untuk mengkompetensi pegawai secara layak sehingga dapat memotivasi mereka.

3. Keputusan untuk penempatan, yaitu dapat dilakukannya penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya.
4. Pelatihan dan pengembangan, yaitu melalui penilaian akan diketahui kelemahan-kelemahan dari pegawai sehingga dapat dilakukan program.
5. Pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif.
6. Perencanaan karier, yaitu organisasi dapat memberikan bantuan perencanaan karier bagi pegawai dan menyelaraskannya dengan kepentingan organisasi.
7. Mengidentifikasi kelemahan-kelemahan dalam proses penempatan, yaitu unjuk kerja yang tidak baik menunjukkan adanya kelemahan dalam penempatan sehingga dapat melakukan perbaikan.
8. Dapat mengidentifikasi adanya kekurangan dalam desain pekerjaan, yaitu kekurangan kinerja akan menunjukkan adanya kekurangan dalam perancangan jabatan.
9. Meningkatkan adanya perlakuan kesempatan yang sama pada pegawai, yaitu dengan dilakukan penilaian yang obyektif berarti meningkatkan perlakuan yang adil bagi pegawai.
10. Dapat membantu pegawai mengatasi masalah yang bersifat eksternal, yaitu dengan penilaian untuk kerja atasan akan mengetahui apa yang menyebabkan terjadinya unjuk kerja yang jelek, sehingga atasan dapat membantu menyelesaikannya.

2.1.5 Pengukuran Kinerja Karyawan

Ada beberapa unsur yang dipergunakan dalam mengukur kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kecakapan dalam bekerja baik secara kuantitatif maupun kualitatif.
2. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Kemampuan dalam mengambil keputusan.
4. Intensif terhadap kemampuan tenaga kesehatan dalam menciptakan hal-hal baru dalam mensukseskan pekerjaannya.
5. Disiplin dalam mematuhi peraturan yang ada dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan instruksi.
6. Bertanggung jawab atas pekerjaan dari hasil kerja.
7. Kemampuan bekerja sama dengan rekan sekerja.
8. Kesetiaan dalam pelaksanaan tugas.
9. Kejujuran dalam pelaksanaan tugas.
10. Kepemimpinan, kemampuan, karyawan/tenaga medis dalam memimpin dan memotivasi kerja.

Sedangkan menurut Hasibuan (2010:18) ada beberapa sumber/aspek-aspek pengukuran perusahaan terhadap kinerja karyawannya, yaitu:

1. Hasil kerja

Hasil kerja merupakan pencapaian dari kinerja seseorang yang sesuai dengan target perusahaan

2. Kejujuran

Ketulusan hati seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalah gunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

3. Kedisiplinan

Kedisiplinan seorang karyawan terhadap suatu pekerjaan dapat meningkatkan kinerjanya dengan menaati segala peraturan yang ada dalam perusahaan.

4. Kreativitas

Kemampuan dalam mengambil keputusan, langkah-langkah dan pelaksanaan suatu tindakan tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari atasannya.

5. Kerjasama

Kerjasama dalam suatu pekerjaan dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan dapat meningkatkan efisiensi dalam bekerja.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam suatu perusahaan harus sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Pemimpin harus memberikan contoh yang baik kepada bawahannya.

7. Kepribadian

Kepribadian seseorang harus berkepribadian baik yang berguna untuk penilaian kerja dalam perusahaan.

8. Prakarsa

Prakarsa merupakan upaya tindakan mula-mula yang dimunculkan oleh seorang karyawan itu sendiri sangat diharapkan.

9. Kecakapan

Kecakapan merupakan kemampuan atau kepandaian seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

10. Tanggung jawab

Kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan pengerjaan yang tepat waktu dan berani menerima resiko dari keputusan yang diambil.

2.1.6 Tujuan Pengukuran Kinerja

Tujuan pengukuran kinerja adalah :

1. Memperhatikan setiap aktivitas organisasi dan menekankan pada perspektif pelanggan,
2. Menilai setiap aktivitas dengan menggunakan alat ukur kinerja yang mengesahkan pelanggan,
3. Memperhatikan semua aspek aktivitas kinerja secara komprehensif yang mempengaruhi pelanggan, dan
4. Menyediakan informasi berupa umpan balik untuk membantu organisasi mengenai permasalahan dan peluang untuk melakukan perbaikan. Menurut Scoot dan Tiessen (1999:38)

2.1.7 Manfaat Pengukuran Kinerja

Ada beberapa hal yang membuat pengukuran kinerja itu penting. Dalam manfaat sistem pengukuran kinerja yang baik adalah sebagai berikut :

1. Menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan sehingga akan membawa perusahaan lebih dekat dengan pelanggannya dan membuat seluruh orang dalam organisasi terlibat dalam upaya memberi kepuasan kepada pelanggan.
2. Memotivasi para pegawai untuk melakukan pelayanan sebagai bagian dari mata rantai pelanggan dan pemasok internal.
3. Mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengukuran terhadap pemborosan tertentu.
4. Membuat suatu tujuan strategis yang biasanya masih kabur, menjadi lebih nyata sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi.
5. Membangun komitmen untuk melakukan suatu perubahan dengan melakukan evaluasi atas perilaku yang diharapkan tersebut.

2.2 Karakteristik individu

2.2.1 Pengertian Karakteristik Individu

Pada dasarnya setiap individu membawa karakteristiknya masing-masing dalam setiap kehidupannya. Karakteristik individu yang satu dengan individu yang lain berbeda-beda. Hal ini tentunya membawa persepsi yang tidak sama dari setiap individu terhadap berbagai hal. Setiap individu tentu saja berbeda dalam banyak hal, perbedaan-perbedaan antar individu mungkin bersifat jasmaniah, psikologis, dan emosional. Semua perbedaan individual yang menjadikan ciri seseorang unik dibandingkan dengan semua individu lain.

Manajer harus memahami kontrak-kontrak psikologis yang telah dibentuk dengan karyawan, kemudian bersikap wajar dan adil. Mereka juga perlu menyadari bahwa karyawan mungkin tidak benar-benar cocok dengan pekerjaannya tetapi masih berupaya bekerja sebaik mungkin untuk mengoptimalkan hubungannya dengan organisasi. Yang terakhir, para manajaer juga perlu menyadari dan menghargai fakta bahwa setiap individu adalah unik.

Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas dan usaha mereka kepada organisasi. Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Berikut pendapat para ahli mengenai karakteristik individu:

Menurut merrow dalam priyanto (2005) “menyatakan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh karakteristik personal atau individu yang mencakup usia, masa kerja, pendidikan, dan jenis kelamin”.

Siagian (2008) menyatakan “karakteristik biografika (individu) dapat dilihat dari umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, dan masa kerja”.

Robbins (2006) menyatakan bahwa “faktor-faktor yang mudah didefinisikan dan tersedia data yang dapat diperoleh sebagian besar dan informasi yang tersedia dalam berkas personalia seorang pegawai mengemukakan karakteristik individu meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan dan masa kerja dalam organisasi”.

Mathiue Fab Zajac (1990) “menyatakan bahwa karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, suku bangsa, dan kepribadian”.

Seperti yang dijelaskan pada buku Manajemen, Edisi Ketujuh, Jilid 2/ *Ricky W. Griffin*. Terdapat “lima besar” karakteristik kepribadian.

1. Keakuran (agreeableness)

adalah kemampuan seseorang untuk memiliki hubungan baik dengan orang lain. Keakuran menyebabkan sejumlah orang menjadi lembut, kooperatif, mau memaafkan, mau memahami, dan bersikap baik dalam berurusan dengan orang lain. Ciri ini juga menyebabkan sejumlah orang lain tampak menjengkelkan, temperamental, tidak kooperatif, dan secara umum antagonis terhadap orang lain.

2. Kesungguhan (conscientiousness)

adalah jumlah tujuan yang menjadi fokus seseorang. Individu-individu yang berfokus pada tujuan-tujuan yang relatif lebih sedikit pada suatu waktu

tertentu cenderung lebih terorganisir, sembrono, dan tidak bertanggung jawab, serta kurang komprehensif dan kurang memiliki disiplin diri.

3. Emosionalitas negatif (negative emotionality)

individu-individu dengan emosionalitas negatif yang rendah akan relatif tenang, santai, sabar, dan percaya diri. Sebaliknya individu-individu yang memiliki emosionalitas negatif tinggi akan lebih tidak tenang, gelisah, dan mood-nya bisa sangat bergejolak.

4. Ekstroversi (extraversion)

adalah level kenyamanan seseorang terhadap hubungan. Individu-individu yang disebut ekstrovert lebih mudah bergaul, suka berbicara, asertif, dan terbuka terhadap hubungan-hubungan baru. Individu-individu introvert sulit bergaul, jarang berbicara, dan kurang asertif, serta kurang terbuka terhadap hubungan-hubungan baru.

5. Keterbukaan (openness)

adalah kekakuan, keyakinan, dan lingkup minat seseorang. Individu-individu yang memiliki tingkat keterbukaan tinggi mau menerima ide-ide baru dan mau mengubah ide. Keyakinan, dan sikap mereka sendiri setelah menerima informasi baru. Mereka juga cenderung memiliki lingkup yang lebih luas dan cenderung lebih ingin tahu, imajinatif dan kreatif.

Jadi yang dimaksud dengan karakteristik individu sifat atau ciri khas yang berbeda yang dimiliki oleh setiap individu yang mempengaruhi persepsi atau cara pandang mereka terhadap suatu hal.

Karakteristik seseorang dapat dengan mudah bisa diperoleh pada identitas individu berupa umur, jenis kelamin, dan status kawin. Apabila karakteristik individu tersebut dianalisis maka akan memberikan dengan aspek-aspek produktifitas, absensi, tingkat pergeseran karyawan (turn over) dan kepuasan karyawan di dalam suatu organisasi(kunartu,2001:62)

Karakteristik individu yang dimiliki oleh seseorang dapat dipengaruhi dari kepuasan kerja karyawan. Kemudian Robbins membagi karakteristik individu yang meliputi antara lain karakteristik biografis (usia, jenis kelamin, status perkawinan dan masa kerja), keahlian dan kepribadian. Hasil penelitian Robbins menunjukkan bahwa ada pengaruh antara karakteristik individu dengan kepuasan kerja karyawan. Orang tua membawa hal positif kedalam pekerjaan mereka antara lain: khususnya pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat dan komitmen terhadap mutu. Namun dilain pihak pekerja tua dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru. Semakin tua usia seseorang, semakin kecil kemungkinan untuk berhenti dari pekerjaan. Dengan makin tuanya usia maka pekerjaan makin sedikit alternatif pekerjaan bagi mereka. Studi juga menunjang suatu hubungan yang positif antara usia dengan kepuasan kerja sekurang-kurangnya sampai dengan usia 60 tahun.

Jadi yang dimaksud dengan karakteristik individu adalah sifat atau ciri khas yang berbeda yang dimiliki oleh setiap individu yang mempengaruhi persepsi atau cara pandang mereka terhadap suatu hal, adapun beberapa faktor dari karakteristik individu, antara lain :

2.2.2 Karakteristik Biografis

Karakteristik perseorangan seperti usia, jenis kelamin, ras dan masa jabatan/masa kerja yang diperoleh secara mudah dan objektif dari arsip pribadi seseorang.

Robbins (2003) menyatakan bahwa “semakin tua usia pegawai, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia keterbatasan tersebut dipihak lain dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi”.

Kita melihat bagaimana perbedaan individu dalam bentuk kemampuan yang termasuk kecenderungan dan karakteristik biografis seperti, usia, jenis kelamin, ras, dan masa jabatan mempengaruhi kinerja karyawan. Kemudian kita akan melihat bagaimana individu mempelajari perilaku dan apa yang dapat dilakukan manajemen untuk membentuk perilaku tersebut.

a. Usia

Terdapat hubungan antara usia dan kepuasan kerja pada pekerjaan. Dalam permasalahan ini, bukti-bukti yang ada bercampur aduk. Sebagian besar penelitian mengindikasikan asosiasi positif antara usia dan kepuasan, setidaknya hingga usia 60 tahun. Tetapi, penelitian lainnya menemukan sebuah hubungan berbentuk U. Beberapa penjelasan dapat menjernihkan hasil penemuan ini. Yang paling masuk akal adalah bahwa penelitian tersebut mencampurkan karyawan profesional dan non profesional. Jika kedua tipe tersebut dipisahkan, kepuasan cenderung meningkat secara terus-menerus

diantara profesional seiring bertambahnya usia mereka, sedangkan diantara non profesional kepuasan tersebut menurun selama usia separuh baya dan meningkat lagi pada tahun-tahun selanjutnya.

b. Jenis kelamin

Apakah kinerja dan kepuasan didalam pekerjaan wanita sebaik pria. Bukti menunjukkan tempat terbaik untuk memulai adalah dengan pengakuan bahwa hanya terdapat sedikit, jika ada perbedaan penting antara pria dan wanita yang mempengaruhi kinerja mereka. Misalnya, tidak terdapat perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam hal kemampuan memecahkan masalah, menganalisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Berbagai penelitian psikologis menunjukkan bahwa para wanita lebih bersedia menyesuaikan diri terhadap otoritas dan pria lebih agresif serta lebih mungkin memiliki pengharapan sukses dibandingkan para wanita, tetapi perbedaan-perbedaan tersebut kecil. Dengan adanya perubahan signifikan yang terjadi selama 40 tahun terakhir karena meningkatnya tingkat partisipasi wanita terhadap nagkatan kerja serta memikirkan ulang apa yang merupakan peran-peran pria dan wanita anda harus berasumsi bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan dalam produktifitas pekerjaan antara pria dan wanita, (M.M Black dan E.W. Hoden dalam buku stephen.P.Robbins-Timothy A.Judge).

c. pengalaman

Pengalaman adalah sebuah variabel yang kuat dalam menjelaskan perputaran karyawan. Semakin lama seseorang berada dalam suatu pekerjaan, maka lebih

kecil kemungkinannya untuk mengundurkan diri. Lagi pula konsisten dengan penelitian yang menyatakan bahwa perilaku dimasa lalu adalah dasar perkiraan paling baik dari perilaku dimasa depan, bukti yang ada menunjukkan bahwa masa jabatan sebelumnya dari seorang karyawan adalah sebuah dasar perkiraan yang sangat kuat terhadap perputaran karyawan tersebut dimasa mendatang.

2.2.3 Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam pekerjaan, kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok.

a. Kemampuan intelektual

Kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berfikir, menalar dan memecahkan masalah.

b. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan pemahaman yang dimiliki dalam setiap individu untuk menyelesaikan dan memecahkan masalah dalam pekerjaan.

c. Pendidikan

Perusahaan perindustrian biasanya merekrut orang-orang yang kurang memiliki pendidikan yang tinggi, perusahaan hanya membutuhkan kesehatan fisik yang kuat untuk bekerja. Dengan adanya pendidikan yang kurang dari karyawan akan menyebabkan penurunan produktivitas kerja.

Menurut Stephen P. Robbins (2014) “seseorang yang memiliki kemampuan sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya akan membawa

dampak kepuasan kerja bagi pekerja tersebut. Kemampuan seseorang jauh melampaui yang diperlukan oleh pekerja itu jauh diatas yang diisyaratkan dapat juga mengurangi kepuasan kerja pegawai”.

Hal tersebut terjadi bila pegawai sangat berhasrat menggunakan kemampuannya dan ia akan frustrasi oleh keterbatasan pekerjaan itu. Kemampuan secara langsung mempengaruhi tingkat kinerjanya kepuasan seseorang karyawan melalui kemampuan pekerjaan.

Menurut *Miftah Thoha(2015)* menyatakan, setiap individu akan membawa kedalam organisasi yang berupa kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan, kebutuhan dan pengalaman masa lalunya yang kesemuanya itu tersebut dengan karakteristik individu.

2.4.4 Kepribadian

Definisi kepribadian yang sering digunakan dibuat oleh Gordon Allport hampir 70 tahun yang lalu, ia mengatakan bahwa kepribadian adalah keseluruhan cara dimana seorang individu beraksi dan berinteraksi dengan individu lain.

Karakteristik yang umumnya melekat dalam diri seorang individu adalah, loyalitas, rajin, ambisius,. Karakteristik-karakteristik tersebut ketika ditunjukkan dalam berbagai situasi, disebut sifat-sifat kepribadian.

a. Loyalitas

Loyalitas merupakan tekad dan kesanggupan dalam mentaati dan melaksanakan serta mengamalkan sesuatu dengan penuh kesadaran dan tanggung

jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku tenaga kerja dalam melaksanakan tugas.

b. Rajin

Rajin yang berarti giat dan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan. Kepribadian ini merupakan hal yang penting terdapat dalam setiap individu karyawan.

c. Ambisius

Ambisius artinya berkeinginan keras untuk mencapai sesuatu yang dilekatkan dengan sifat seseorang. Penting untuk punya ambisi dalam bekerja. Inilah salah satu cara memacu semangat untuk mencapai hasil atau kinerja terbaik dan perusahaan akan menilai itu. Sebagian orang memiliki ambisi dalam arti punya tekad dan menjalankannya dengan baik.

1. Faktor-faktor penentu kepribadian

a) Faktor keturunan

Keturunan merujuk pada faktor genetis seorang individu. Tinggi, fisik, bentuk wajah, gender, tempramen, komposisi otot dan refleks, tingkat energi dan irama biologis adalah karakteristik pada umumnya yang dianggap, entah sepenuhnya atau secara substansial, dipengaruhi oleh siapa orang tua anda, yaitu komposisi biologis, psikologis dan psikologis bawaan mereka. Pendekatan keturunan berpendapat bahwa penjelasan pokok mengenai kepribadian seseorang adalah struktur molekul dari gen yang terdapat dalam kromosom.

b) Faktor lingkungan

Faktor lain yang memiliki pengaruh terhadap pembentukan karakter kita adalah lingkungan, dimana kita tumbuh dan dibesarkan, norma dalam keluarga, teman-teman, kelompok sosial dan pengaruh-pengaruh lain yang kita alami. Faktor-faktor lingkungan ini memiliki peran dalam membentuk kepribadian.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama peneliti	Judul peneliti	Variabel penelitian	Hasil penelitian
Arief Subyantoro	Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kinerja Pengurus yang di mediasi oleh Motivasi Kerja	(X_1) karakteristik individu, (X_2) karakteristik pekerjaan, (X_3) karakteristik organisasi, dan (Y) kinerja pengurus	Dari hasil penelitian dapat di simpulkan bahwa karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pengurus
Nopiani	pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai TVRI lampung	Karakteristik individu (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) sebagai variabel independen yang mempengaruhi kinerja pegawai dan Y variabel	karakteristik individu dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

		dependen yang di pengaruhi karakteristik individu dan lingkungan kerja	
Devi Arieni	pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai di UPT. Lembaga Tembakau Jember	Karakteristik individu (X) dan kinerja pegawai (Y)	karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran antara karakteristik individu dengan kinerja karyawan pada Haluan Riau Pekanbaru dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:

Gambar 1
Kerangka pemikiran



Keterangan:

X : Variabel Independen atau variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau terikat (Sugiyono, 2015). Variabel independen dalam penelitian ini adalah karakteristik individu.

Y : Variabel Dependen atau variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2015).

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan.

2.5 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, maka penulis membuat suatu hipotesis yaitu :

Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Haluan Riau Pekanbaru.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi / Objek Penelitian

Untuk mendapatkan data yang diperlukan penulis melakukan proses penelitian pada HALUAN RIAU PEKANBARU yang berlokasi di Jl.Tampusai No.7 Pekanbaru Riau.

3.2 Operasional Variabel

Variabel penelitian yang digunakan adalah :

- a) Karakteristik individu (X)
- b) Kinerja karyawan (Y)

Agar penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu dipahami berbagai unsur-unsur yang menjadi dasar dari suatu penelitian ilmiah yang termuat dalam operasionalisasi variabel penelitian. Secara lebih rinci, operasional variabel penelitian adalah sebagai berikut

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Karakteristik Individu Mathiue Fab Zajac (1990) “menyatakan bahwa karakteristik individu mencakup	a. Karakteristik Biografis	• Usia • Jenis kelamin • Pengalaman	Ordinal
	b. Kemampuan	• Pengetahuan • Kemampuan intelektual • Pendidikan	Ordinal

usia, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, suku bangsa, dan kepribadian”.	c. Kepribadian	• Loyalitas • Rajin • Ambisius	Ordinal
Kinerja Karyawan Mangkunegara (2006:67), kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab.	a. Kuantitas kerja	• Jumlah pekerjaan yang dihasilkan • Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar • Pencapaian target pekerjaan	Ordinal
	b. Kualitas kerja	• Kecakapan kerja • Ketelitian kerja • Tanggung jawab	Ordinal
	c. Efektivitas kerja	• Waktu yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan • Ketepatan sasaran • Segera melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan	Ordinal

3.3 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut pendapat Sugiyono (2015:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini melibatkan seluruh karyawan bagian dalam yang bekerja pada Haluan Riau Pekanbaru yang berjumlah 68 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2015:118) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian diambil sebanyak 30 orang karyawan pada bagian redaksi, desain grafis, desain iklan, cetak dan layout yang dianggap dapat mewakili bagian yang ada di Haluan Riau Pekanbaru. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan sampling purposive.

No	Jabatan	Jumlah
1	Redaksi	4 orang
2	Desain grafis	2 orang
3	Desain iklan	4 orang
4	Cetak	10 orang
5	Layout	10 orang
Total		30 orang

3.4 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Data primer, yaitu data yang langsung penulis peroleh berupa tanggapan narasumber yakni Haluan Riau Pekanbaru.

Dalam penelitian ini berupa jawaban responden mengenai :

- Karakteristik individu dan kinerja yang terdapat pada karyawan Haluan Riau Pekanbaru.
- Faktor yang membuat timbulnya Kinerja karyawan yang baik pada Haluan Riau Pekanbaru.

- b. Data sekunder, yaitu data yang sudah tersedia pada perusahaan seperti jumlah karyawan, sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan, tingkat kinerja karyawan dan tingkat absensi karyawan.

3.5 Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara adalah suatu keadaan dimana interviewer (petugas wawancara) mencari informasi dengan cara petugas mendatangi responden guna mendapatkan keterangan-keterangan yang diperlukan, serta membawa daftar pertanyaan yang akan diisi dengan keterangan hasil wawancara.

2. Kuesioner

Yaitu dengan membuat suatu daftar pertanyaan yang akan diisi oleh responden untuk memperoleh data yang berupa jawaban yang akan dianalisis. Pengukuran yang digunakan oleh penulis untuk mengetahui masing-masing variabel yaitu variabel Karakteristik Individu (X) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2006:86).

Diberi skor sebagai berikut :

No	Pilihan jawaban	Bobot/nilai
1	Sangat Baik (SB)	5
2	Baik (B)	4
3	cukup (C)	3
4	Kurang Baik (KB)	2
5	Kurang Tidak Baik (KTB)	1

Sumber : sugiyono (2006:86)

3.6 Teknik Analisis Data

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam penelitian, keampuhan instrumen penelitian (valid dan reliabel) merupakan hal penting yang dalam pengumpulan data. Karena data yang benar sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Sedangkan benar tidaknya data tergantung dari benar tidaknya instrument pengumpulan data.

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keabsahan atas keahlian suatu instrumen. Suatu instrument yang falid mempunyai validitas yang tinggi dan sebaliknya bila tingkat validitas rendah maka instrumen tersebut kurang valid sedangkan instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak di ukur/diinginkan. Sebuah

b. Uji Reliabilitas

Reabilitas menunjukkan pada semua pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah dianggap baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat

mengarahkan responden untuk memilih jawaban jawaban tertentu. Reliabilitas artinya dapat dipercaya juga dapat diandalkan.

1. Analisis Diskriptif

Yaitu data yang terkumpul dianalisis dengan menguraikan serta dikaitkan dengan teori-teori yang ada dan kemudian akan memberikan hasil yang relevan untuk selanjutnya diambil kesimpulan dan saran.

2. Menentukan Model Regresi Linier sederhana

Metode regresi linier sederhana digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X = Karakteristik Individu

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = kesalahan (error)

a. Menentukan koefisien regresi (r^2)

Untuk melihat kuat lemahnya pengaruh variabel karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada Haluan Riau Pekanbaru.

b. *Menentukan koefisien determinasi (R^2)*

Koefisiendeterminasi(R^2) digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen (X) terhadap perubahan variabel dependen (Y). Untuk menguji keeratan hubungan variabel bebas karakteristik individu terhadap variabel terikat kinerja karyawan, maka dilakukan dengan cara melihat nilai koefisien determinasi (R^2).

Menurut Ghozali (2009;72) uji koefisien determinasi yang digunakan adalah nilai adjusted R^2 yang merupakan R^2 yang telah disesuaikan. Adjusted R^2 merupakan indikator untuk mengetahui pengaruh penambahan suatu variabel independen ke dalam persamaan.

Keberartian pengaruh dimaksudkan untuk mengetahui berarti tidaknya pengaruh X dan Y dengan menggunakan harga R^2 akan disajikan dalam tabel berikut :

Tingkat koefisiensi determinasi dan kekuatan pengaruh

No	Nilai	Pengaruh
1	$r^2 = 0\%$	Tidak Berpengaruh
2	$0\% \leq r^2 < 4\%$	Berpengaruh Rendah Sekali
3	$4\% \leq r^2 < 16\%$	Berpengaruh Rendah
4	$16\% \leq r^2 < 36\%$	Berpengaruh Sedang
5	$36\% \leq r^2 < 64\%$	Berpengaruh Tinggi
6	$r^2 \geq 64\%$	Berpengaruh Tinggi Sekali

Sumber : Sugiyono (2010:12)

Untuk melakukan analisis data secara kuantitatif, maka nilai ordinal (kuantitatif), untuk ini menggunakan skor yang berpedoman pada skala likert berikut :

- Sangat Baik : bobot/nilai = 5
- Baik : bobot/nilai = 4
- Cukup : bobot/nilai = 3
- Tidak Baik : bobot/nilai = 2
- Kurang Tidak Baik : bobot/nilai = 1

Untuk memudahkan dan memberikan hasil secara akurat pasti, maka dalam melakukan pengujian statistik tersebut menggunakan program komputer SPSS (*statistic for product and service sollution*) untuk mencari pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada Haluan Riau Pekanbaru.

3. Uji Hipotesis

a. Uji secara Persial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang di uji pada tingkat signifikan 0,05. Jika nilai probability t lebih lebih dari 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (Arifin,2013)

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Singkat Perusahaan

Bapak H. Basrizal Koto adalah seorang pengusaha dari padang pariaman, sumatra barat. Beliau adalah pendiri dan pemilik Haluan Media Group. Haluan Riau Pekanbaru merupakan organisasi yang ada didalamnya dan berdiri pada 1 Agustus 2000.

PT Haluan Riau Pekanbaru merupakan sebuah organisasi yang bergerak dibidang media cetak khususnya yaitu dalam bidang harian umum. Harian umum merupakan hal penting yang perlu diperhatikan oleh tiap individu karena dengan harian umum, orang dapat mengerti dan memahami perkembangan dunia dan segala informasinya. Perkembangan organisasi saat ini sangat menuntut perusahaan agar mampu bersaing dengan perusahaan lain. Manajemen harus bekerja keras dalam menentukan kebijakan-kebijakan perusahaan yang dapat memotivasi karyawannya. Hal ini diharapkan agar karyawan tetap termotivasi dan bekerja lebih giat lagi yang pada akhirnya dapat menguntungkan semua pihak yang ada di dalam perusahaan tersebut.

4.2. Visi dan Misi Perusahaan

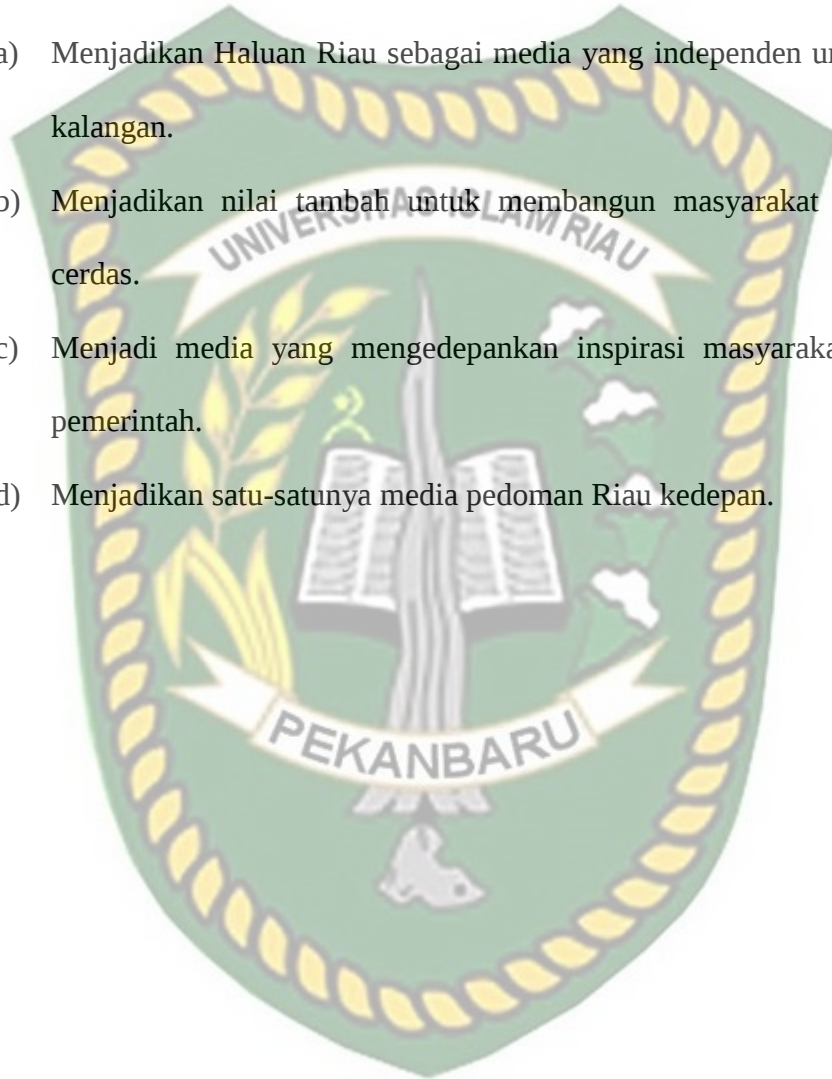
4.2.1. Visi Perusahaan

Mengkomunikasikan persoalan-persoalan politik, sosial, ekonomi, hukum dan budaya kepada masyarakat Riau melalui bacaan yang sehat optimis dan tanpa prasangka. Membangun komunikasi mandiri untuk meningkatkan kesejahteraan dan martabat masyarakat dan rakyat riau yang berbudaya . dan merupakan salah

satu media yang bisa menjadi pedoman bagi masyarakat untuk memajukan daerah Riau kedepan.

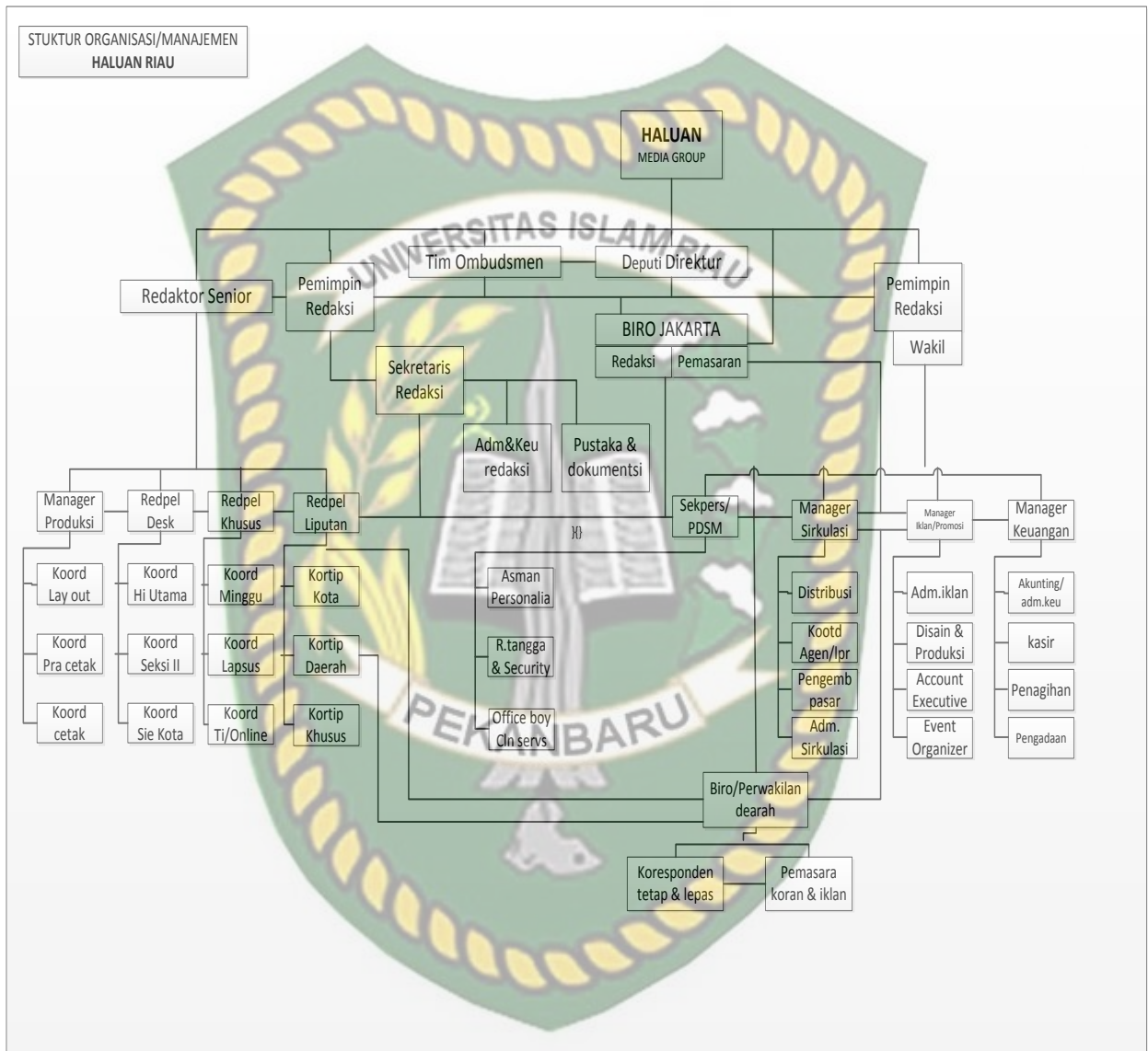
4.2.2. Misi Perusahaan

- a) Menjadikan Haluan Riau sebagai media yang independen untuk semua kalangan.
- b) Menjadikan nilai tambah untuk membangun masyarakat Riau yang cerdas.
- c) Menjadi media yang mengedepankan inspirasi masyarakat terhadap pemerintah.
- d) Menjadikan satu-satunya media pedoman Riau kedepan.



4.3. Struktur Organisasi Haluan Riau Pekanbaru

Gambar 4.3
STRUKTUR ORGANISASI



Struktur organisasi adalah susunan yang stabil dari jabatan-jabatan dan hubungannya dengan jabatan yang lain. Merupakan salah satu factor yang mempengaruhi orang-orang yang bergabung dari organisasi itu sendiri. Struktur organisasi yang baik adalah menunjukkan kerangka dan perujudan pola tetap

hubungan-hubungan antara fungsi-fungsi, bagian-bagian atau posisi-posisi, maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi. Pimpinan perusahaan adalah manusia biasa yang mempunyai waktu/tenaga dan pengetahuan terbatas terpaksa mendelegasikan wewenangnya kepada orang lain atau bawahannya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks dan banyak. Agar pimpinan itu dapat dengan mudah mengawasi pelaksanaan tugas karyawannya yang telah ditetapkan dan meminta pertanggung jawaban dari setiap bawahannya. Maka diperlukan suatu struktur organisasi.

Struktur organisasi suatu perusahaan tentu akan berbeda dengan struktur organisasi perusahaan lainnya, hal ini tergantung pada besar kecilnya perusahaan. Haluan Riau Pekanbaru membutuhkan suatu struktur organisasi yang tepat agar dapat secara efektif dan efisien mengatur dan menjalankan tugas-tugas anggotanya, hubungan dan wewenang setiap anggota organisasinya. Struktur organisasi yang diterapkan Haluan Riau Pekanbaru adalah struktur organisasi garis, yang mana tugas dan wewenang berjalan dari pimpinan tertinggi sampai kepada karyawan. Berikut ini diuraikan tugas masing-masing jabatan adalah sebagai berikut :

1. Pemimpin Umum/Penanggung Jawab
 - a. Bertanggung jawab kepada seluruh aktivitas kelembagaan baik kepada jajaran redaksional maupun kepada non redaksional serta divisi-divisi lainnya atau melalui antar lembaga dan termasuk secara hukum.

- b. Dalam kewenangannya Pimpinan Umum/ Penanggung Jawab dapat mengangkat seorang pemimpin Redaksi/Wakil Pemimpin Redaksi beserta jajaran bawahannya serta pemimpin perusahaan dan jajarannya.
- c. Mempunyai tugas untuk menentukan atau menolak segala bentuk persoalan baik menyangkut personalia administrasi baik sektor redaksional dan sebagai penentu kebijakan sentral.
- d. Berhak untuk melakukan revisi manajerial.

2. Wakil Pemimpin Umum

- a. Jika pemimpin umum berhalangan atau adanya keperluan lain yang bersifat prinsipil maka wakil pemimpin umum dapat mewakili tugas dan tanggung jawab pemimpin umum apabila diberi mandate secara tertulis.
- b. Melakukan monitoring segala aktivitas personal dilapangan dan menampung segala bentuk persoalan terutama yang menyangkut mekanisme kerja.
- c. Melakukan pembinaan rutin terhadap keberadaan personal serta bertanggung jawab terhadap tatanan kerja sektor Litbang, hukum, personalia, dan manajer produksi termasuk divisi khusus keuangan selanjutnya melaporkan kepada pemimpin umum.

3. Pimpinan Redaksi

- a. Pemimpin Redaksi bertanggung jawab terhadap mekanisme dan aktivitas kerja keredaksian dan jajaran keredaksian kebawahnya.
- b. Menindaklanjuti kebijakan Pimpinan Umum untuk mengangkat dan memberhentikan personalnya dengan menempatkan wakil pemimpin

redaksi, sekretaris redaksi, redaktur pelaksana, koordinator wartawan/liputan, para redaktur fotografer, koresponden dan kontributor dalam keredaksian dapat pula menentukan tulisan/berita, tajuk rencana, sorotan, berita utama dan headline serta deadline.

- c. Pemimpin redaksi berhak menon-aktifkan personalnya atau menunjuk dan mengangkat personal baru dengan persetujuan Pemimpin Umum.
 - d. Melakukan koordinasi dengan pemimpin umum dan pemimpin perusahaan dan dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh Sekretaris Redaksi, Redaktur Pelaksana, dan Koordinator Wartawan/Liputan.
 - e. Berwenang dalam menanda tangani cheque dan bilyet giro yang dikeluarkan bersama-sama dengan pemimpin perusahaan.
 - f. Menciptakan dan mengembangkan iklim kerja yang kooperatif, sehat dan berprestasi pada segenap jajaran usaha maupun bidang rekasi.
 - g. Menegakkan integritas dan loyalitas seluruh karyawan pada jaringan usaha maupun redaksi.
4. Dewan Redaksi
- a. Dewan Redaksi beranggotakan pemimpin umum, pemimpin redaksi, redaktur pelaksana dan orang-orang yang berkompeten yang dipandang penting oleh redaksi.
 - b. Dalam melaksanakan tugasnya Dewan Redaksi adalah melaksanakan siding redaksi untuk menentukan objek naskah pemberitaan dimana didalamnya yang menyangkut masalah hukum, politik, budaya, dan agama.

- c. Melakukan kerjasama dengan Redaktur Pelaksana dan koordinator wartawan serta menindaklanjuti kebijakan pemimpin umum.

5. Pimpinan Perusahaan

- a. Mengelola dan mengendalikan pemanfaatan sumber dana perusahaan secara efisien dan efektif dilengkapi laporan pertanggung jawaban kepada pimpinan redaksi.
- b. Bertanggung jawab keluar dan kedalam atas segala aktifitasnya sebagai divisi penunjang produktivitas bidang keredaksian dengan melakukan koordinasi dengan pemimpin redaksi , kepala perwakilan dan semua divisi untuk tugas-tugas dibidang tata usaha.
- c. Mempunyai hubungan luas dibidang bisnis lainnya/lobi dan kemitraan dalam bidang usaha untuk melaksanakan kegiatan perusahaanpers dan penerbitan.
- d. Memelihara hubungan baik dengan lembaga keuangan tempat perusahaan menjadi nasabah dan segenap perusahaan periklanan serta penyalur utama yang menunjang mekanisme perusahaan.
- e. Berwenang dalam menandatangani cheque dan bilyet giro yang dikeluarkan bersama-sama dengan pimpinan redaksi.
- f. Berwenang dalam memverifikasi seluruh dokumen perusahaan baik intern maupun ekstern.
- g. Memegang teguh kerahasiaan data perusahaan secara menyeluruh dan membantu hal-hal yang bersifat rahasia.

6. Redaktur Senior

- a. Redaktur Senior adalah orang-orang yang mempunyai keahlian dibidang keredaksian, bahasa, politik, hukum, budaya dan agama.
- b. Redaktur (editor) bekerja untuk menyelesaikan akhir naskah untuk dicetak.
- c. Dalam tugasnya berhak mengedit naskah, reform naskah, perbaikan naskah, dll.
- d. Bertanggung jawab terhadap setiap rubrikasi yang ada dibidangnya dan berkoordinasi dengan redaksi pelaksana dan koordinator wartawan.

7. Redaktur Pelaksana

- a. Redaktur pelaksana adalah kepanjangan tangan dari pemimpin redaksi dibidang keredaksian dalam melaksanakan tugasnya redaktur pelaksana bertanggung jawab terhadap siklus naskah pemberitaan dari sejumlah wartawan serta biro-biro di daerah.
- b. Melakukan tugas editing dan korektor naskah yang selanjutnya melaporkan kepada pemimpin redaksi yang selanjutnya dibawa rapat dewan redaksi.
- c. Redaktur pelaksana secara tidak langsung menjadi koordinator redaktur yang bekerjasama dengan sekretaris redaksi, koordinator wartawan para redaktur.

8. Kepala Bagian Produksi

Bertanggung jawab secara struktur kepada pimpinan redaksi dan membawahi administrasi produksi beserta staf-stafnya. Tugas dan tanggung jawab bagian produksi adalah :

- a. Melaksanakan kegiatan proses sebelum percetakan dimulai yang meliputi pengetikan berita, penyusunan berita dan pembuatan plat sebelum cetak.
- b. Mengadakan pengawasan percetakan surat kabar dipercetakan.
- c. Mempersiapkan desain produk untuk penerbitan selanjutnya.

9. Kepala Bagian Sirkulasi

Bertanggung jawab secara struktur kepada pimpinan perusahaan dan membawahi administrasi, sirkulasi, staf distribusi dan penjualan. Tugas dan tanggung jawab bagian sirkulasi adalah :

- a. Bertanggung jawab terhadap penjualan dan pendistribusian koran, sehingga sedapat mungkin mencapai jumlah proyeksi.
- b. Bertanggung jawab atas piutang yang tertunggak dari para agen maupun langganan serta langkah pengamanannya yang dikoordinasikan dengan penagihan.

10. Kepala Bagian Iklan

- a. Bertanggung jawab terhadap pemenuhan kuota penjualan iklan berdasarkan target penerimaan iklan.
- b. Bertanggung jawab atas piutang iklan yang tertunggak dan langkah-langkah penyelesaiannya.
- c. Mengadakan sensor terhadap materi iklan yang dapat berakibat membahayakan pihak penerbit.
- d. Bertanggung jawab untuk mengirimkan bukti pemuatan iklan kepada biro iklan maupun kepada pemasangan iklan langsung.

11. Kepala Bagian Keuangan

- a. Bertanggung jawab mempersiapkan data untuk menyusun anggaran dan laporan realisasi secara bulanan maupun tahunan.
- b. Bertanggung jawab atas penyusunan laporan keuangan secara bulanan/tahunan, terdiri dari neraca , perhitungan rugi/laba, sumber dan penggunaan dana dan analisa ratio.
- c. Bertanggung jawab atas penyelenggaraan pembukuan dan pemegang tegu kerahasiaan data keuangan perusahaan.
- d. Bertanggung jawab atas hal-hal yang menyangkut perpajakan.

12. Kepala Bagian Sumber Daya Manusia

- a. Bertanggung jawab atas perencanaan, pengembangan sumber daya manusia bagi kepentingan perusahaan.
- b. Memelihara dan mengembangkan hubungan kerja baik dengan instansi Departemen Tenaga Kerja Lembaga resmi terkait.
- c. Bertanggung jawab atas tegaknya disiplin kerja karyawan.
- d. Memegang teguh data kerahsiaan karyawan perusahaan.

13. Kepala Bagian Umum

- a. Membina, mngerakan dan mengawasi seluruh kegiatan personalia dan umum.
- b. Mengurus permasalahan dibidang umum.
- c. Mengatur perjalanan bagian transformasi dan penagihan.

4.4 Aktivitas Perusahaan

1. Photographer
 - a. Sebagai wartawan foto, berita foto
 - b. Memikirkan seni dan teknik untuk menghasilkan foto yang lebih bagus serta berusaha mengembangkan ilmunya.
2. Reporter & Staf Repro
 - a. Membantu kepala percetakan dalam melaksanakan tugasnya
 - b. Mengambil berita-berita dari reporter & redaksi untuk dicetak
3. Operator Mesin
 - a. Menjaga dan merawat mesin agar selalu berfungsi dengan baik.
 - b. Maintenance dan melakukan perawatan mesin secara berkala.
 - c. Memastikan hasil cetak bagus.
 - d. Membuat laporan produksi cetak yang mencakup catatan hasil kerja produksi seperti : kesesuaian hasil produksi, jangka waktu yang dipergunakan selama produksi, jenis bahan baku dan jumlah pemakaiannya, analisa permasalahan produksi.
 - e. Bertanggung jawab terhadap perawatan mesin folder.
4. Packing
 - a. Membantu menghitung koran setelah keluar dari percetakan yang akan didistribusikan.
5. Desaign Grafis
 - a. Membantu mengerjakan pekerjaan seperti mendesaign, baik iklan, tata letak dan karikatur.

6. Desain Iklan

- a. Menyerahkan desain iklan yang sudah disetujui pemasang iklan dan otorisasi ke bagian pra cetak untuk dipemuatan.
- b. Dalam melaksanakan tugas pembuatan desain iklan harus mendengarkan secara seksama keinginan pemasang iklan, terutama detil yang diminta.
- c. Bertanggung jawab terhadap hasil design yang dikerjakan.

7. Adm Iklan

- a. Membuat dan mengontrol laporan proyeksi marketing iklan setiap hari.
- b. Membuat jadwal agenda kerja untuk seluruh karyawan pemasaran iklan sebagai pegangan kerja setiap hari.
- c. Membuat progres report mingguan tentang hasil proyeksi harian yang dikerjakan oleh masing-masing marketing.
- d. Membuat hasil notulen hasil rapat bidang iklan dan pemasaran.
- e. Membuat penawaran iklan yang disetujui oleh manager iklan/pimpinan perusahaan.
- f. Melakukan kroscek dan membuat laporan terhadap iklan yang terbit setiap pagi di koran kompetitor. Iklan yang terbit di koran kompetitor dan tidak terbit di Haluan Riau, dijadikan proyeksi marketing untuk esok harinya.
- g. Mengumpulkan informasi-informasi momentum (hari besar, launching dan grand launching, duka cita, pelantikan, dll) dan mendistribusikannya kepada marketing. Serta mengingatkan kepada manager iklan.
- h. Membuat laporan setiap bulannya tentang kinerja marketing, dan membantu manager iklan mengevaluasi setiap marketing.

8. Umum

- a. Membantu mensupport hal-hal yang tidak terjangkau oleh bidang-bidang lainnya.

9. Staf IT

- a. Menterjemahkan secara rinci visi dan misi yang telah digariskan bagian teknologi informasi.
- b. Bertindak dengan sigap untuk mengecek bilamana terjadi keluhan karyawan terhadap sumber daya teknologi yang dipergunakan karyawan.
- c. Memberikan pertanggung jawaban atas pengelolaan sumber daya di bagian teknologi informasi kepada koord IT.
- d. Bertanggung jawab atas segala perlengkapan teknologi yang ada di perusahaan agar tetap berfungsi dengan baik.

10. Layout

- a. Mengerjakan dengan teliti dan rapi setiap susunan berita yang akan diproduksi dengan memperhatikan setiap unsur-unsur yang digunakan layouter secara sempurna agar pembaca tertarik untuk membacanya.
- b. Membuat tata letak redaksi (berita) dan iklan.
- c. Menyeleksi ulang hasil print out pra-cetak.
- d. Setiap layouter harus bertanggung jawab terhadap setiap halamanyang telah dikerjakan.

11. Accounting

- a. Membuat laporan keuangan neraca dan laba / rugi bulan berjalan.
- b. Membuat rekapitulasi laporan Rekonsiliasi Bank.

- c. Mengontrol arus kas masuk keluar melalui laporan arus kas dan kasir.
 - d. Memeriksa setiap BKM dan BKK sirkulasi sebelum dijurnal.
 - e. Melaporkan setiap ketidak wajaran laporan voucher maupun laporan sirkulasi pada kabag.keuangan / PP.
 - f. Mencatat penerimaan cash in dari daerah dan dalam kota/ pekanbaru, pekerjaan kasir, dan pengeluaran rutin operasional divisi lain.
 - g. Pengawasan terhadap komisi penjualan.
 - h. Mendata dan mengkonfirmasi secara periodik piutang berjalan dalam kota dan perwakilan kepada Kabag. Keuangan.
 - i. Mengcross check kembali laporan keuangan sebelum dilaporkan kepada Kabag. Keuangan / Pimpinan Perusahaan.
12. Kabag Asongan dan Kord Asongan
- a. Menyeleksi ulang hasil print out pra-cetak
 - b. Bertanggung jawab terhadap setiap halaman yang telah dikerjakan.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Sebelum membahas lebih jauh kinerja karyawan di Haluan Riau Pekanbaru, terlebih dahulu disajikan identitas responden berikut ini :

5.1.1 Usia

Usia atau umur adalah suatu waktu satuan waktu yang mengukur waktu keberadaan suatu benda atau makhluk, baik yang hidup maupun yang mati. Berikut ini menunjukkan keadaan tingkat umur karyawan di Haluan Riau Pekanbaru.

Tabel 5.1
Frekuensi Responden Berdasarkan Umur di Haluan Riau Pekanbaru

Tingkat Umur (Tahun)	Frekuensi	Persentase
20 – 25	19	63,33%
26 – 30	7	23,33%
31 ke atas	4	13,33%
Total	30	100

Sumber Data Olahan, Tahun 2018

Dari tabel diatas terlihat bahwa berdasarkan umur responden, dari 30 responden yang terbanyak adalah yang berusia 20-25 tahun, selanjutnya yang berusia 26-30 tahun. Dengan demikian karyawan Haluan Riau Pekanbaru yang terbanyak berdasarkan umurnya adalah yang berusia 20-25 tahun yang merupakan karyawan berusia produktif. Karyawan yang berusia produktif akan lebih menguntungkan bagi perusahaan, karena lebih energik dalam bekerja sehingga diharapkan memiliki motivasi yang lebih baik.

5.1.2 Jenis Kelamin

Banyak dari spesies makhluk hidup terbagi menjadi varian laiki-laki dan perempuan yang disebut sebagai jenis kelamin.

Untuk mengetahui jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel 5.2
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	22	73,33%
Wanita	8	26,66%
Jumlah	30	100

Sumber Data Olahan, Tahun 2018

Data dari tabel 5.2 diatas terlihat bahwa responden berdasarkan jenis kelamin yang terbanyak adalah yang berjenis kelamin pria sebanyak 22 atau 73,33%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden sebagian besar pria.

5.1.3 Masa Kerja

Masa kerja adalah jangka waktu orang sudah bekerja pada suatu organisasi, lembaga dan sebagainya. Untuk mengetahui jumlah responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel 5.3
Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1 – 4 tahun	11	36,66%
5 – 10 tahun	17	56,66%
>11 tahun	2	6,66%
Jumlah	30	100

Sumber Data Olahan, Tahun 2018

Dari tabel 5.3 diatas terlihat bahwa responden berdasarkan lama kerja yang terbanyak adalah diatas 5 tahun yaitu sebanyak 17 orang atau 56,66%. Maka dapat

disimpulkan bahwa responden sebagian besar memiliki pengalaman kerja yang cukup lama.

5.1.4 Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu tolak ukur yang menjadi acuan tercapainya kinerja yang menjadi tujuan suatu instansi. Dengan banyaknya pengetahuan karyawan melalui pendidikan, maka akan semakin menunjang kinerja karyawan. Latar belakang pendidikan juga sangat berguna dalam menunjang pengetahuan karyawan. Berikut data identitas responden berdasarkan pendidikan.

Tabel 5.4
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
Sastra 2	1	3,33%
Sastra 1	7	23,33%
D3	5	16,67%
D1	4	13,33%
SMA Sederajat	13	43,33%
Jumlah	30	100%

Sumber Data Olahan, Tahun 2018

Dari tabel 5.4 di atas terlihat bahwa responden berdasarkan pendidikan yang terbanyak adalah yang berpendidikan SMA sederajat sebanyak 13 orang atau 43,33%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden sebagian besar memiliki pendidikan akhir setingkat sekolah menengah. Kondisi ini menunjukkan bahwa dari sisi intelektualitas karyawan memiliki pendidikan yang tergolong sedang.

5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner akan dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur kuesioner tersebut, imam ghozali (2012;52).

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi pearson product moment dengan ketentuan nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$ maka item pertanyaan dikatakan valid. Perhitungan dilakukan dengan membandingkan nilai R_{hitung} dengan R_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel, imam ghozali (2013;53). Dalam penelitian ini terdapat jumlah sampel sebanyak 30 responden, sehingga diperoleh nilai (df) 30-2 dengan nilai df dari 30 adalah 0,361. Uji validitas ini menggunakan program SPSS versi 22 for windows dengan hasil sebagai berikut

5.2.1 Uji Validitas Karakteristik Individu

Tabel 5.5
Rekapitulasi Uji Validitas Karakteristik Individu

Korelasi Antara	Nilai Korelasi	rTabel (n30, α 5%)	Keterangan	Kesimpulan
Item 1	,555	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Item 2	,619	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Item 3	,369	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Item 4	,614	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Item 5	,759	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Item 6	,594	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Item 7	,643	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Item 8	,567	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Item 9	,457	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Item 10	,647	0,361	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS, 2018

Dari tabel 5.5 diatas terlihat bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel karakteristik individu diatas kriteria 0,361. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan untuk variabel karakteristik individu adalah valid dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

5.2.2 Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 5.6

Rekapitulasi Uji Validitas Kinerja Karyawan

Korelasi Antara	Nilai Korelasi	rTabel (n30, α 5%)	Keterangan	Kesimpulan
Item 1	,516	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Item 2	,631	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Item 3	,680	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Item 4	,534	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Item 5	,516	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Item 6	,748	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Item 7	,675	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Item 8	,595	0,361	r hitung > r tabel	Valid
Item 9	,546	0,361	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS, 2018

Dari tabel 5.6 diatas terlihat bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel kinerja karyawan diatas kriteria 0,361. Jadi dapat disimpulkan secara statistik masing-masing indikator pernyataan untuk variabel kinerja karyawan adalah valid dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

5.4.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengukuran dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung *Cronbach alpha*. Suatu variabel dikatakan handal (Reliabel) jika memiliki koefisien *Cronbach alpha* lebih dari 0,60 (Ghozali;2013). Hasil uji reliabilitas disajikan sebagai berikut :

Tabel 5.7
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Kriteria	<i>Cronbach alpha</i>	Keterangan
Karakteristik Individu	10	0,60	0,775	Reliabel
Kinerja Karyawan	9	0,60	0,786	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS, 2018

Pada tabel 5.7 terlihat bahwa variabel karakteristik individu mempunyai *cronbach's alpha* sebesar 0,775 atau 77,5%, variabel kinerja karyawan mempunyai *cronbach's alpha* sebesar 0,786 atau 78,6%. Nilai batas yaitu $> 0,60$ maka dapat dikatakan variabel reliabel dan layak digunakan sebagai data penelitian.

5.3. Analisis Karakteristik Individu

Untuk melihat tanggapan responden tentang karakteristik individu yang diberikan oleh Haluan Riau Pekanbaru adalah sebagai berikut:

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Dalam Kematangan Usia Menentukan
Tingkat Kinerja Pada Haluan Riau Pekanbaru

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	8	26,67 %
Baik	11	36,67 %
Cukup	11	36,67%
Kurang Baik	-	-
Kurang Tidak Baik	-	-
Jumlah	30	100%

Sumber : Data Olahan 2018

Dari data pada tabel 5.8 diatas dapat dilihat tanggapan responden tentang kematangan usia menentukan tingkat kinerja pada Haluan Riau Pekanbaru, mendapat tanggapan yang sama yaitu baik dan cukup dengan 11 responden atau 36,67 dan mendapatkan tanggapan terendah yaitu cukup dengan 8 responden atau 26,67%. Dari tanggapan dengan jumlah responden yang sama yaitu baik dan cukup menunjukkan dari berbagai usia karyawan, karena menurut mereka tingkat usia yang dimiliki tidak menghalangi karyawan untuk mencapai kinerja dengan baik.

Tingkat usia bukanlah sebagai penghalang seseorang dalam meningkatkan kinerja. Karyawan yang berusia lebih tua cenderung lebih mempunyai rasa keterkaitan atau komitmen pada organisasi dibandingkan dengan karyawan yang berusia lebih muda. Hal ini bukan disebabkan karena jangka waktu yang lama

atau tidaknya karyawan tinggal atau bekerja disuatu organisasi yang mau menerima karyawan yang berusia tua atau bekerja sebagai karyawan/staff baru.

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Tentang Jenis Kelamin Mempengaruhi Cepat Lambatnya Pekerjaan Pada Haluan Riau Pekanbaru

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Baik	2	6,67%
Baik	12	33,33%
Cukup	17	60%
Kurang Baik	-	-
Kurang Tidak Baik	-	-
Jumlah	30	100%

Sumber : Data Olahan 2018

Dari tabel 5.9 diatas dapat dilihat tanggapan responden tentang jenis kelamin mempengaruhi kinerja pada Haluan Riau Pekanbaru, mendapatkan tanggapan tertinggi yaitu cukup dengan 18 responden atau 60% dan mendapatkan tanggapan terendah yaitu sangat baik dengan 2 responden atau 6,67%. Dari tanggapan tertinggi yang diberikan responden menunjukkan bahwa gender atau jenis kelamin tidak menjadi batas untuk bekerja pada perusahaan Haluan Riau Pekanbaru.

Sebagai karyawan pada Haluan Riau Pekanbaru masalah perbedaan jenis kelamin bukan hal yang harus dibesar-besarkan, karena pada era modern seperti ini setiap manusia berhak untuk memilih kerja sebagai apa dan dibidang apa asalkan sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dibutuhkan pada bidang tertentu didunia kerja dan dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Tentang Pengalaman Kerja Pada Haluan Riau
Pekanbaru

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Baik	12	40%
Baik	9	30%
Cukup	9	30%
Kurang Baik	-	-
Kurang Tidak Baik	-	-
Jumlah	30	100%

Sumber : Olahan Data 2018

Dari tabel 5.10 diatas dapat dilihat tanggapan responden tentang pengalaman kerja pada Haluan Riau Pekanbaru, mendapatkan tanggapan tertinggi yaitu sangat baik dengan 12 responden atau 40% dan mendapatkan tanggapan terendah yaitu cukup dengan 9 responden atau 30%. Dari hasil tanggapan pada tabel diatas dijelaskan bahwa karyawan yang memberikan tanggapan terbanyak karyawan yang memiliki masa kerja paling lama dan sudah memiliki pengalaman dalam bekerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki karyawan menjadi acuan akan didapatkan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Pengalaman karyawan akan dapat mengerjakan pekerjaan cepat dan lebih baik berdasarkan pengalamannya dalam bekerja sebelumnya.

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Tentang Pengetahuan Yang Dimiliki Menjadi
Langkah Yang Digunakan Dalam Menyelesaikan Masalah Pekerjaan
Pada Haluan Riau Pekanbaru

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Baik	12	40%
Baik	14	46,67%
Cukup	4	33,33%
Kurang Baik	-	-
Kurang Tidak Baik	-	-
Jumlah	30	100%

Sumber : Olahan Data 2018

Dari tabel 5.11 diatas dapat dilihat tanggapan responden tentang pengetahuan yang dimiliki menjadi langkah yang digunakan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan pada Haluan Riau Pekanbaru, mendapatkan tanggapan tertinggi yaitu baik dengan 14 responden atau 46,66% dan mendapatkan tanggapan terendah yaitu cukup dengan 4 responden atau 33,33%. Tanggapan tertinggi yaitu baik di jawab oleh responden yang telah menempuh pendidikan S2, S1, D3, dan D1, dimana responden menyatakan bahwa pengetahuan mereka lebih besar dibandingkan dengan jenjang pendidikan SMA sederajat. Dan dapat disimpulkan bahwa pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan dapat digunakan untuk menyelesaikan masalah pekerjaan sehingga akan meningkatkan kinerja yang baik dalam perusahaan.

Pengetahuan memiliki fungsi yaitu menemukan suatu pemahaman yang dapat menghasilkan kinerja yang baik. Pada Haluan Riau Pekanbaru pengetahuan sangat dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan. Menguasai dan memahami bagian pekerjaan dan menemukan ide-ide baru dan informasi baru yang dapat

dijadikan bahan untuk pembahasan dalam materi pembuatan surat kabar berikutnya.

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Tentang Memahami Dan Menguasai Teori Dari Pekerjaan Yang Dilakukan Pada Haluan Riau Pekanbaru

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Baik	10	33,33%
Baik	14	64,67%
Cukup	6	20%
Kurang Baik	-	-
Kurang Tidak Baik	-	-
Jumlah	30	100%

Sumber : Olahan Data 2018

Dari tabel 5.12 diatas dapat dilihat tanggapan responden tentang memahami dan menguasai teori dari pekerjaan yang dilakukan pada Haluan Riau Pekanbaru, mendapatkan tanggapan tertinggi yaitu baik dengan 16 responden atau 64,67% dan mendapatkan tanggapan terendah yaitu cukup dengan 6 responden atau 20%. Tanggapan tertinggi yaitu baik dijawab oleh responden yang memiliki masa kerja paling lama pada haluan riau pekanbaru, sehingga karyawan tersebut lebih memahami dan menguasai teori pekerjaan yang ada pada perusahaan. Dan dapat disimpulkan bahwa memahami dan menguasai teori dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sudah baik.

Memahami dan menguasai teori sangat diharuskan dalam pekerjaan ini karena pekerjaan yang dilakukan yaitu memberikan informasi berbentuk media cetak yang akan dibaca oleh masyarakat luas dengan informasi yang baru dan

menarik. Sehingga pekerjaan menuntut karyawan untuk bekerja dengan teliti dalam memahami dan menguasai teori yang akan diterbitkan.

Tabel 5.13

Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Intelektual Menentukan Tingkat Kemampuan Dalam Berkomunikasi Dan Menyerap Informasi Dari Atasan Pada Haluan Riau Pekanbaru

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Baik	10	30%
Baik	13	43,33%
Cukup	7	23,33%
Kurang Baik	-	-
Kurang Tidak Baik	-	-
Jumlah	30	100%

Sumber : Olahan Data 2018

Dari tabel 5.13 diatas maka diketahui bahwa tanggapan responden tentang kemampuan intelektual menentukan tingkat kemampuan dalam berkomunikasi dan menyerap informasi dari atasan pada Haluan Riau Pekanbaru mendapatkan tanggapan tertinggi yaitu baik dengan 13 responden atau 43,33% dan mendapatkan tanggapan terendah yaitu cukup dengan 7 responden atau 23,33%. Responden yang memberikan tanggapan tertinggi yaitu dari keseluruhan pendidikan yang dimiliki karyawan, karena kemampuan intelektual sangat dituntut oleh perusahaan untuk berkomunikasi dan menyerap informasi dengan baik. Dan dapat disimpulkan bahwa kemampuan intelektual yang dimiliki karyawan dalam berkomunikasi dan menyerap informasi dari atasan pada Haluan Riau adalah Baik.

Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berfikir, menalar dan memecahkan masalah.

Individu dalam sebagian besar menempatkan kecerdasan dan untuk alasan yang tepat pada nilai yang tinggi, individu yang cerdas juga lebih mungkin menjadi pemimpin dalam suatu kelompok atau organisasi.

Tabel 5.14

Tanggapan Responden Tentang Tingkat Pendidikan Pada Karyawan Sesuai Dengan Standar Kerja Pada Haluan Riau Pekanbaru

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Baik	8	26,66%
Baik	16	53,33%
Cukup	6	20%
Kurang Baik	-	-
Kurang Tidak Baik	-	-
Jumlah	30	100%

Sumber : Olahan Data 2018

Dari tabel 5.14 dapat dilihat tanggapan responden tentang tingkat pendidikan pada karyawan sesuai dengan standar kerja pada Haluan Riau Pekanbaru, mendapatkan tanggapan tertinggi yaitu baik dengan 16 responden atau 53,33% dan mendapatkan tanggapan terendah yaitu cukup dengan 6 responden atau 20%. Tanggapan terbanyak rata-rata dijawab oleh karyawan yang memiliki pendidikan S2, S1, D3 dan D1, karena semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki setiap karyawan maka akan memahami setiap standar kerja yang telah diterapkan perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan pada karyawan sesuai dengan standar kerja pada Haluan Riau adalah Baik.

Pada perusahaan, tingkat pendidikan merupakan salah satu penilaian utama karyawan untuk dapat bekerja dalam suatu organisasi. Tingkat pendidikan juga harus disesuaikan dengan jabatan yang akan diberikan pada karyawan. Hal ini

berguna untuk menunjang kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya pada suatu jabatan tertentu.

Tabel 5.15

Tanggapan Responden Tentang Loyalitas Karyawan Pada Perusahaan Menentukan Tingkat Pencapaian Target Yang Ingin Dicapai Perusahaan

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Baik	7	23,33%
Baik	19	63,33%
Cukup	4	13,33%
Kurang Baik	-	-
Kurang Tidak Baik	-	-
Jumlah	30	100%

Sumber : Olahan Data 2018

Dari tabel 5.15 diatas dapat dilihat tanggapan responden tentang loyalitas karyawan pada perusahaan menentukan tingkat pencapaian target yang ingin dicapai perusahaan pada Haluan Riau Pekanbaru mendapatkan tanggapan tertinggi yaitu baik dengan 19 responden atau 63,33% dan mendapatkan tanggapan terendah yaitu cukup dengan 4 responden atau 13,33%. Tanggapan tertinggi dijawab oleh karyawan yang memiliki masa kerja paling lama, karyawan tersebut lebih memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa loyalitas yang dimiliki karyawan pada perusahaan menentukan tingkat pencapaian target yang ingin dicapai pada Haluan Riau Pekanbaru adalah Baik. loyalitas karyawan yang terdapat dalam setiap individu sangat penting dalam pencapaian target untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja pada perusahaan.

Setiap perusahaan pasti menginginkan adanya sikap loyal pada karyawan mereka. Seperti taat pada peraturan, seorang karyawan yang setia akan selalu taat

pada peraturan. Seperti pengertian setia/loyalitas yaitu ketaatan ini timbul dari kesadaran karyawan jika peraturan yang dibuat perusahaan semata-mata disusun untuk memperlancar jalannya pelaksanaan kerja perusahaan. Kesadaran ini membuat karyawan akan bersifat taat tanpa merasa terpaksa atau takut terhadap sanksi yang akan diterima yang akan diterimanya apabila melanggar peraturan tersebut.

Tabel 5.16

Tanggapan Responden Tentang Sifat Rajin Yang Dimiliki Membantu Dalam Melakukan Pekerjaan Dengan Baik Pada Haluan Riau Pekanbaru

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Baik	17	56,67%
Baik	8	26,67%
Cukup	5	16,67%
Kurang Baik	-	-
Kurang Tidak Baik	-	-
Jumlah	30	100%

Sumber : Olahan Data 2018

Dari tabel 5.16 diatas dapat dilihat tanggapan responden tentang sifat rajin yang dimiliki membantu dalam melakukan pekerjaan dengan baik pada Haluan Riau Pekanbaru mendapatkan tanggapan tertinggi yaitu sangat baik dengan 17 responden atau 56,67% dan mendapatkan tanggapan terendah yaitu cukup dengan 5 responden atau 16,67%. Tanggapan tertinggi dijawab rata-rata oleh setiap jabatan yang dimiliki oleh karyawan, karena pada setiap jabatan pekerjaan karyawan harus memiliki sifat rajin dan melakukan pekerjaan dengan baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sifat rajin yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan adalah Sangat Baik, dapat menentukan tingkat kinerja yang baik.

Sifat rajin yang dimiliki karyawan dalam setiap individunya merupakan nilai plus bagi perusahaan. Menjalani tugas dengan baik adalah salah satu ciri utama karyawan yang memiliki sifat rajin dan berkualitas, mereka yang memahami peran dan tanggung jawabnya sebuah perusahaan dan juga menciptakan daya saing yang baik dihadapan pimpinan perusahaan melalui hasil kinerjanya. Berfikir dan bertindak positif merupakan salah satu ciri-ciri karyawan yang memiliki sifat rajin dengan bertanggung jawab pada apapun yang dilakukan, dan harus berkontribusi positif pada perusahaan. Untuk itu tentunya karyawan harus senantiasa berfikir dan bertindak positif, mengambil inisiatif, memberikan banyak saran dan menjadi orang yang menyelesaikan berbagai tantangan dalam pekerjaan.

Tabel 5.17

Tanggapan Responden Tentang Rasa Ambisius Karyawan Menentukan Seberapa Besar Pencapaian Kinerja Yang Dilakukan Terhadap Perusahaan

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Baik	6	20%
Baik	9	30%
Cukup	15	50%
Kurang Baik	-	-
Kurang Tidak Baik	-	-
Jumlah	30	100%

Sumber : Olahan Data 2018

Dari tabel 5.17 diatas dapat dilihat tanggapan responden tentang rasa ambisius yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan sudah baik. Diketahui dari tanggapan tertinggi yaitu cukup dengan 15 responden atau 50% dan mendapatkan tanggapan terendah yaitu sangat baik dengan 6 responden atau 20%. Tanggapan tertinggi diberikan oleh responden yang memiliki pendidikan tingkat

SMA sederajat dan masa kerja baru (karyawan baru), karena tingkat pendidikan yang dimiliki masih terbilang sangat rendah, karyawan tersebut belum mengetahui apa saja yang harus dilakukan untuk meningkatkan suatu kinerja, yaitu salah satunya dengan adanya rasa ambisius karyawan tersebut untuk mencapai suatu tujuan yang akan meningkatkan kinerja dan mendapatkan hasil yang memuaskan pada perusahaan. Sedangkan karyawan yang memberikan jawaban terendah yaitu sangat baik, diberikan oleh karyawan dengan masa jabatan paling lama dan usia yang lebih tua, karena karyawan tersebut sudah lebih tahu tentang perusahaan dan apa saja yang harus dilakukan demi meningkatkan pencapaian kinerja dan pencapaian target perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan tentang rasa ambisius yang dimiliki karyawan menentukan besar pencapaian kinerja yang dilakukan terhadap Haluan Riau Pekanbaru adalah Cukup.

Ambisius artinya berkeinginan keras untuk mencapai sesuatu yang dilekatkan dengan sifat seseorang. Penting untuk punya ambisi dalam bekerja. Inilah salah satu cara memacu semangat untuk mencapai hasil atau kinerja terbaik dan perusahaan akan menilai itu. Sebagian orang memiliki ambisi dalam arti punya tekad dan menjalankannya dengan baik.

Tabel 5.18
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Karakteristik Individu
Pada Haluan Riau Pekanbaru

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Skor
		5	4	3	2	1	
		SB	B	C	KB	KTb	
1	Kematangan usia	8	11	11	-	-	30
	Bobot Nilai	40	44	33	-	-	117
2	Jenis kelamin	2	10	18	-	-	30
	Bobot Nilai	10	40	54	-	-	104
3	Pengalaman	12	9	9	-	-	30
	Bobot Nilai	60	36	27	-	-	123
4	Pengetahuan	12	14	4	-	-	30
	Bobot Nilai	60	56	12	-	-	128
5	Memahami dan menguasai teori	10	14	6	-	-	30
	Bobot Nilai	50	56	18	-	-	124
6	Kemampuan intelektual	10	13	7	-	-	30
	Bobot Nilai	50	52	21	-	-	123
7	Tingkat pendidikan	8	16	6	-	-	30
	Bobot Nilai	40	64	18	-	-	122
8	Loyalitas	7	19	4	-	-	30
	Bobot Nilai	35	76	12	-	-	123
9	Sifat rajin	17	8	5	-	-	30
	Bobot Nilai	85	32	15	-	-	132
10	Ambisius	6	9	15	-	-	30
	Bobot Nilai	30	36	45	-	-	111
	Total Bobot Nilai	460	436	255	-	-	1151
	Persentase (%)	39,97	37,88	22,15	-	-	100

Perhitungan skor pada tabel 5.18 diatas, mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Husein Umar (1999:225) bahwa perhitungan skor setiap

komponen yang diteliti adalah dengan mengalihkan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot.

Jumlah tanggapan responden yang diolah dalam penelitian ini sebanyak 30 orang, pada setiap item pertanyaan mengenai karakteristik individu sebanyak 10 item. Berdasarkan dari hasil rekapitulasi tanggapan responden pada tabel diatas dapat dilihat jumlah skor total sebesar 1151. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai maksimal} = 10 \times 5 \times 30 = 1500$$

$$\text{Nilai minimal} = 10 \times 1 \times 30 = 300$$

$$\frac{\text{skormaksimal} - \text{skorminimal}}{\text{item}} = \frac{1500 - 300}{5} = \frac{1200}{5} = 240$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi karakteristik individu pada Haluan Riau Pekanbaru dapat ditentukan berdasarkan interval dibawah ini :

$$\text{Sangat Baik} = 1260 - 1500$$

$$\text{Baik} = 1020 - 1260$$

$$\text{Cukup} = 780 - 1020$$

$$\text{Kurang Baik} = 540 - 780$$

$$\text{Kurang Tidak Baik} = 300 - 540$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa skor responden yang menjawab sangat baik sebesar 460(39,97%), total skor responden yang menjawab baik sebesar 436 (37,88%), dan total skor responden yang menjawab cukup sebesar 255 (22,15%), Secara keseluruhan karakteristik individu pada Haluan Riau Pekanbaru sudah baik, dilihat dari jumlah skor secara keseluruhan 1151, karena berada pada interval 1020 – 1260 yang artinya baik. Skor tertinggi terdapat

pada tanggapan tentang sifat rajin pada dimensi kepribadian dengan skor sebesar 132.

5.4 Analisis Kinerja

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerja sama karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya karyawan yang memiliki kinerja yang rendah akan sulit untuk mencapai hasil-hasil yang baik. Dengan adanya kinerja yang tinggi, maka karyawan akan berusaha keras mengatasi kesukaran berkenaan dengan pelaksanaan tugasnya. Sementara itu kinerja rendah yang dimiliki karyawan akan lebih tidak menguntungkan lagi pada saat karyawan mengalami kesulitan dalam bekerja dan karyawan tersebut akan mudah menyerah kepada keadaan dari pada mengatasi kesukaran tersebut. Oleh karena itulah usaha untuk meningkatkan kinerja yang sangat perlu diperhatikan, salah satunya dapat dilakukan dengan cara pemberian kebijakan motivasi dan semangat kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Tabel 5.19

Tanggapan Respondenden Tentang Jumlah Pekerjaan Yang Dihasilkan Sudah Memenuhi Standar Yang Telah Ditentukan Perusahaan

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Baik	7	23,33%
Baik	14	46,67
Cukup	9	30%
Kurang Baik	-	-
Kurang Tidak Baik	-	-
Jumlah	30	100%

Sumber : Olahan Data 2018

Dari data pada tabel 5.19 diatas dapat dilihat tanggapan responden tentang jumlah pekerjaan yang dihasilkan sudah memenuhi standar yang ditentukan perusahaan mendapat tanggapan tertinggi yaitu Baik dengan 14 responden atau 46,67%, dan mendapatkan tanggapan terendah Cukup dengan 7 responden atau 23,33%. Tanggapan tertinggi dijawab oleh keseluruhan responden dari berbagai tingkat pendidikan, usia, jenis kelamin, serta jabatan yang dimiliki, karena karyawan menganggap bahwa jumlah pekerjaan yang telah mereka hasilkan semua sudah memenuhi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam melakukan pekerjaan karyawan selalu cakap dan teliti sehingga hasil tugas yang diberikan dapat selesai dengan baik dan memenuhi standar yang telah ditentukan perusahaan adalah Baik.

Menurut Kartini Kartono seorang pimpinan adalah yang mampu memotivasi orang lain dan akan sangat mementingkan aspek-aspek psikis manusia seperti pengakuan martabat, status sosial, kepastian emosional, memperhatikan keinginan dan kebutuhan karyawan, kegairahan kerja, minat dan lain-lain.

Tabel 5.20

Tanggapan Responden Tentang Penyelesaian Pekerjaan Sesuai Dengan Standar Yang Telah Dilakukan Dapat Dicapai Dengan Baik

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Baik	10	33,33%
Baik	14	46,67%
Cukup	6	20%
Kurang Baik	-	-
Kurang Tidak Baik	-	-
Jumlah	30	100%

Sumber : Olahan Data 2018

Dari data pada tabel 5.20 diatas dapat dilihat tanggapan responden tentang penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar yang telah dilakukan dapat dicapai dengan baik, mendapatkan tanggapan tertinggi yaitu baik dengan 14 responden atau 46,67%, dan mendapatkan tanggapan terendah yaitu cukup dengan 6 responden atau 20%. Tanggapan tertinggi dijawab oleh responden yang memiliki pendidikan S2, S1, D3 dan D1, karena dengan bekal ilmu yang dimiliki karyawan tersebut lebih memahami bagaimana menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah dilakukan sehingga dapat menghasilkan pencapaian dengan baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan standar yang telah ditentukan adalah Baik.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara menghemat waktu karena para karyawan dapat mengambil keputusan sendiri dengan memastikan bahwa mereka memiliki pengetahuan serta pemahaman yang diperlukan untuk mengambil keputusan yang benar.

Tabel 5.21

Tanggapan Responden Tentang Pencapaian Target Pekerjaan Yang Dilakukan Sesuai Dengan Yang Diharapkan Perusahaan

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Baik	9	30%
Baik	15	50%
Cukup	6	20%
Kurang Baik	-	-
Kurang Tidak Baik	-	-
Jumlah	30	100%

Sumber : Olahan Data 2018

Dari data pada tabel 5.21 diatas maka diketahui bahwa tanggapan responden tentang pencapaian target pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan yang

diharapkan perusahaan pada Haluan Riau Pekanbaru sudah baik, mendapatkan tanggapan tertinggi yaitu baik dengan 15 responden atau 50%, dan mendapatkan tanggapan terendah yaitu cukup dengan 6 responden atau 20%. Tanggapan tertinggi didapatkan dari jawaban keseluruhan responden dari berbagai pendidikan, usia, jenis kelamin dan masa jabatan yang dimiliki, karena karyawan harus mencapai target sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Berdasarkan tanggapan tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan selalu diberikan target penyelesaian tugas tersebut, hal ini semata-mata hanya untuk menimbulkan semangat kerja karyawan agar lebih termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan tersebut.

Menurut Hasibuan perusahaan maupun organisasi menggunakan penilaian prestasi kerja bagi para karyawan atau individu mempunyai maksud sebagai langkah administrative dan pengembangan. Secara administrative perusahaan atau organisasi dapat dijadikan penilaian prestasi kerja sebagai acuan atau standar dalam membuat keputusan yang berkenaan dengan kondisi pekerjaan karyawan, termasuk untuk promosi pada jenjang karier yang lebih tinggi, pemberhentian dan penghargaan atau penggajian.

Tabel 5.22

**Tanggapan Responden Tentang Kecakapan Kerja Yang Dilakukan
Membuat Terampil Dalam Hal Berkomunikasi Dan Menyerap Informasi**

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Baik	9	30%
Baik	16	53,33%
Cukup	5	16,67%
Kurang Baik	-	-
Kurang Tidak Baik	-	-
Jumlah	30	100%

Sumber : Olahan Data 2018

Dari data pada tabel 5.22 diatas maka diketahui bahwa tanggapan responden tentang kecakapan kerja yang dilakukan membuat terampil dalam hal berkomunikasi dan menyerap informasi pada Haluan Riau Pekanbaru mendapatkan tanggapan tertinggi yaitu baik dengan 16 responden atau 53,33% dan mendapatkan tanggapan terendah yaitu cukup dengan 5 responden atau 16,67%.Tanggapan tertinggi diberikan responden rata-rata dari berbagai pendidikan, usia, jenis kelamin maupun masa kerja, karena perusahaan memang mengharapkan dan menuntut karyawan memiliki kecakapan kerja yang membuat karyawan tersebut mampu berkomunikasi dan menyerap informasi dengan baik. Berdasarkan tanggapan tersebut dapat disimpulkan bahwa kecakapan kerja yang dilakukan membuat terampil dalam hal berkomunikasi dan menyerap informasi pada Haluan Riau Pekanbaru adalah Baik.

Menurut hasibuan dalam menjalankan pekerjaannya, kemampuan adalah hal yang paling penting diperhatikan, kemampuan (ability) yang merupakan total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencatat hasil yang dipertanggung jawabkan, kemampuan atau kecakapan merupakan kumpulan dari pengetahuan

yang dimiliki yaitu : prosedur kerja yang praktis, teknik-teknik khusus dan disiplin ilmu pengetahuan dan kemampuan dalam membuat keputusan kebijaksanaan dalam situasi manajemen.

Tabel 5.23
Tanggapan Responden Tentang Ketelitian Dalam Bekerja Membuat Pekerjaan Diselesaikan Dengan Baik Dan Benar

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Baik	18	60%
Baik	9	30%
Cukup	3	10%
Kurang Baik	-	-
Kurang Tidak Baik	-	-
Jumlah	30	100%

Sumber : Olahan Data 2018

Dari data pada tabel 5.23 diatas maka diketahui tanggapan responden tentang ketelitian dalam bekerja membuat pekerjaan diselesaikan dengan baik dan benar pada Haluan Riau Pekanbaru mendapatkan tanggapan tertinggi yaitu sangat baik dengan 18 responden atau 60% dan mendapatkan tanggapan terendah yaitu cukup dengan 3 responden atau 10%.Tanggapan tertinggi diberikan oleh responden yang memiliki usia lebih muda, karena karyawan pada usia lebih muda lebih memiliki daya serap yang tinggi dan lebih teliti dalam bekerja sehingga membuat pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan baik. Berdasarkan tanggapan tersebut dapat disimpulkan bahwa ketelitian dalam bekerja membuat pekerjaan diselesaikan dengan baik dan benar pada Haluan Riau Pekanbaru adalah Sangat Baik.. Ketelitian dalam melakukan pekerjaan karena sebagian karyawan memegang rasa tanggung jawab atas tugas atau pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan.

Menurut Siagian (2013) ketekunan haruslah dianut oleh setiap karyawan karena terdapatnya manfaat besar bagi perusahaan maupun karyawan yang dinilai. Bagi perusahaan penilaian ketentuan ini penting karena dengan tindakan ini moral karyawan dapat dipertinggi juga program pelatihan bagi karyawan, tindakan promosi dan tindakan pemindahan ketekunan itu seharusnya dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Tabel 5.24
Tanggapan Responden Tentang Mampu Bertanggung Jawab
Terhadap Pekerjaan Yang Dibebankan Kepada Karyawan

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Baik	9	30%
Baik	10	33,33%
Cukup	11	36,67%
Kurang Baik	-	-
Kurang Tidak Baik	-	-
Jumlah	30	100%

Sumber : Olahan Data 2018

Dari data pada tabel 5.24 diatas maka diketahui bahwa tanggapan responden tentang mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan pada Haluan Riau Pekanbaru mendapatkan tanggapan tertinggi yaitu cukup dengan 11 responden atau 36,67% dan mendapatkan tanggapan terendah yaitu sangat baik dengan 9 responden atau 30%.Tanggapan tertinggi diberikan oleh responden dari reasponden yang memiliki pendidikan SMA sederajat. Berdasarkan tanggapan tersebut dapat disimpulkan bahwa tentang mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan pada Haluan Riau Pekanbaru adalah cukup. Di lihat dari hasil persentase diatas yang menunjukkan bahwa tanggung jawab karyawan masih rendah maka sebaiknya

karyawan lebih meningkatkan lagi tanggung jawab terhadap pekerjaannya, karena mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan memang sangat diharapkan oleh perusahaan agar tercapainya suatu target dan kinerja yang baik.

Tanggung jawab berarti memikul semua kewajiban dan beban pekerjaan sesuai dengan batas-batas yang ada pada perusahaan. Setiap karyawan wajib bekerja sesuai dengan tanggung jawab, dan tidak melewati batas-batas tanggung jawab yang ada. Jadi setiap karyawan harus patuh dan bekerja sesuai dengan apa yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan harus benar-benar melakukan evaluasi dan pengkajian kembali terhadap setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Sebab, sering sekali perubahan menjadikan sebuah pekerjaan menjadi tidak efektif. Oleh karena itu, pemberian kepercayaan pada setiap individu karyawan dalam organisasi perusahaan harus dirancang agar para individu tersebut mampu bertanggung jawab dalam pekerjaan yang sesuai dengan harapan perusahaan.

Tabel 5.25
Tanggapan Responden Tentang Waktu Yang Digunakan Dalam
Menyelesaikan Pekerjaan Dilakukan Dengan Sebaik-Baiknya

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Baik	8	26,67%
Baik	13	43,33%
Cukup	9	30%
Kurang Baik	-	-
Kurang Tidak Baik	-	-
Jumlah	30	100%

Sumber : Olahan Data 2018

Dari data pada tabel 5.25 diatas dapat dilihat tanggapan responden tentang waktu yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan dilakukan dengan sebaik-

baiknya pada Haluan Riau Pekanbaru mendapatkan tanggapan tertinggi yaitu baik dengan 13 responden atau 43,33% dan mendapatkan tanggapan terendah yaitu sangat baik dengan 8 responden atau 26,67%. Dari tanggapan yang ada sebagian besar responden menjawab bahwa waktu yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan sudah sesuai dan dilakukan dengan baik. Berdasarkan tanggapan tersebut dapat disimpulkan bahwa waktu yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan dilakukan dengan sebaik-baiknya pada Haluan Riau Pekanbaru adalah Baik.

karyawan dapat memanfaatkan waktu yang ditentukan oleh perusahaan dengan sebaik-baiknya. Pada Haluan Riau Pekanbaru, masing-masing karyawan diberikan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan dari pekerjaan itu sendiri. Waktu yang diberikan relative tidak terlalu lama atau terlalu sebentar.

Tabel 5.26

Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Karyawan Dalam Ketepatan Sasaran Yang Ditetapkan Perusahaan

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Baik	3	10%
Baik	15	50%
Cukup	12	40%
Kurang Baik	-	-
Kurang Tidak Baik	-	-
Jumlah	30	100%

Sumber : Olahan Data 2018

Dari data pada tabel 5.26 diatas dapat dilihat tanggapan responden tentang kemampuan karyawan dalam ketepatan sasaran yang ditetapkan perusahaan mendapatkan tanggapan tertinggi yaitu baik dengan 15 responden atau 50% dan

mendapatkan tanggapan terendah yaitu sangat baik dengan 3 responden atau 10%.Tanggapan tertinggi diperoleh dari berbagai macam pendidikan, usia, jenis kelamin dan masa kerja yang dimiliki setiap karyawan, karena setiap karyawan harus tepat dalam sasaran menyelesaikan suatu pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan kemampuan karyawan dalam ketepatan sasaran yang ditetapkan perusahaan adalah Baik.

Pada Haluan Riau Pekanbaru kemampuan dalam ketepatan sasaran sangat dituntut oleh perusahaan karena adanya sasaran yang harus dicapai bagi perusahaan dalam menyelesaikan target penyelesaian suatu proyek dengan memberikan informasi yang dapat di jadikan objek pemberitaan yang akan diterbitkan.

Tabel 5.27
Kemampuan Karyawan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Yang
Diberikan Perusahaan

Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Baik	11	36,67%
Baik	16	53,33%
Cukup	3	10%
Kurang Baik	-	-
Kurang Tidak Baik	-	-
Jumlah	30	100%

Sumber : Olahan Data 2018

Dari data pada tabel 5.27 diatas dapat dilihat tanggapan responden tentang kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan mendapatkan tanggapan tertinggi yaitu baik dengan 16 responden atau 53,33% dan mendapatkan tanggapan terendah yaitu cukup dengan 3 responden atau 10%.Tanggapan tertinggi diperoleh dari berbagai jenis pendidikan, usia, jenis

kelamin maupun masa kerja, karena kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dapat meningkatkan kinerja pada perusahaan, semakin tinggi kemampuan karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan tanggapan tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak menyia-nyiakan waktu dalam melakukan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan selesai dengan baik.

Menurut Robbins (1996) bahwa kemampuan (ability) adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Seseorang yang memiliki kemampuan berarti akan sanggup melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kemampuan yang dimiliki karyawan akan memudahkan dalam penyelesaian pekerjaan secara efektif dan efisien tanpa adanya kesulitan hingga akan menghasilkan suatu pekerjaan atau kinerja yang baik.

Tabel 5.28
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan Pada
Haluan Riau Pekanbaru

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Skor
		5	4	3	2	1	
		SB	B	C	KB	KTB	
1	Jumlah pekerja	7	14	9	-	-	30
	Bobot Nilai	35	56	27	-	-	118
2	Penyelesaian pekerja	10	14	6	-	-	30
	Bobot Nilai	50	56	18			124
3	Pencapaian target	9	15	6	-	-	30
	Bobot Nilai	45	60	18	-	-	123
4	Kecakapan kerja	9	16	5	-	-	30
	Bobot Nilai	45	64	15	-	-	124
5	Ketelitian dalam bekerja	18	9	3	-	-	30
	Bobot Nilai	90	36	9	-	-	135
6	Mampu bertanggung jawab	9	10	11	-	-	30
	Bobot Nilai	45	40	33	-	-	118
7	waktu yang digunakan dalam menyelesaikan pekerja	8	13	9	-	-	30
	Bobot Nilai	40	52	27	-	-	119
8	ketepatan sasaran	3	15	12	-	-	30
	Bobot Nilai	15	60	36	-	-	111
9	Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerja	11	16	3	-	-	30
	Bobot Nilai	55	64	9	-	-	128
	Total Bobot Nilai	420	488	192	-	-	1100
	Persentase (%)	38,19	44,36	17,45	-	-	100

Perhitungan skor pada tabel diatas, mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Husein Umar (1999:225) bahwa perhitungan skor setiap

komponen yang diteliti adalah dengan mengalihkan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot.

Jumlah tanggapan responden yang diolah dalam penelitian ini sebanyak 30 orang, pada setiap item pertanyaan mengenai kinerja karyawan sebanyak 9 item. Berdasarkan dari hasil rekapitulasi tanggapan responden pada tabel diatas dapat dilihat jumlah skor total sebesar 1100. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai maksimal} = 9 \times 5 \times 30 = 1350$$

$$\text{Nilai minimal} = 9 \times 1 \times 30 = 270$$

$$\frac{\text{skormaksimal} - \text{skorminimal}}{\text{item}} = \frac{1350 - 270}{5} = \frac{1080}{5} = 216$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi karakteristik individu pada Haluan Riau Pekanbaru dapat ditentukan berdasarkan interval dibawah ini :

$$\text{Sangat Baik} = 1134 - 1350$$

$$\text{Baik} = 918 - 1134$$

$$\text{Cukup} = 702 - 918$$

$$\text{Kurang Baik} = 486 - 702$$

$$\text{Kurang Tidak Baik} = 270 - 486$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa skor responden yang menjawab sangat baik sebesar 420 (38,19%), total skor responden yang menjawab baik sebesar 488 (44,36%), dan total skor responden yang menjawab cukup sebesar 192 (17,45%). Secara keseluruhan kinerja karyawan pada Haluan Riau Pekanbaru sudah baik, dilihat dari jumlah skor secara keseluruhan 1100, karena berada pada interval 918 - 1134 yang artinya baik. Skor tertinggi terdapat pada

tanggapan tentang ketelitian dalam bekerja pada dimensi kualitas kerja dengan skor sebesar 135.

5.5 Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel dimensi-dimensi karakteristik individu secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian persamaan dalam analisis regresi linier dalam penelitian ini adalah :

Tabel 5.29
Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	16,964	6,001		2,827
	karakteristik individu	,490	,148	,529	3,301
					Sig.
					,009
					,003

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel diatas persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 16,964 + 0,490X + e$$

Artinya angka-angka dalam persamaan regresi diatas adalah :

1. Nilai konstanta a sebesar 16,964 artinya apabila variabel independen (karakteristik individu) diasumsikan nol (0), maka kinerja karyawan sebesar 16,964.

2. Nilai koefisien regresi karakteristik individu sebesar 0,490, artinya adalah setiap peningkatan penilaian terhadap karakteristik individu sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,490 dengan asumsi variabel lain tetap.

5.6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *Adjust R Square*.

Tabel 5.30
Hasil Uji Koefisien Determinasi Test

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,529 ^a	,280	,254	3,381	1,605

a. Predictors: (Constant), karakteristik individu

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Suber : Data Olahan SPSS 2018

Berdasarkan tabel diatas, koefisien determinasi *R square* (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,28. Hal ini berarti 28,0% kinerja karyawan dipengaruhi oleh karakteristik individu, sisanya yaitu 72,0% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.7. Pengujian variabel secara parsial (T-Test)

Pengujian variabel secara parsial dilakukan untuk mengetahui apakah independen yaitu karakteristik individu mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Tabel 5.31
Hasil Uji Hipotesis Parsial

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	16,964	6,001		2,827
	karakteristik individu	,490	,148	,529	3,301

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
Sumber : Data Olahan SPSS 2018

Hasil pengujian di peroleh nilai t untuk variabel karakteristik individu menunjukkan nilai $t = 3,301$ dengan nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$. Dengan nilai signifikan dibawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.8 Pembahasan Penelitian

Hasil penelitian ini di uji coba dengan menggunakan analisis deskriptif dengan jumlah responden sebanyak 30 orang. Penelitian ini dilakukan pada Haluan Riau Pekanbaru. Dari hasil uraian diatas dapat dicermati lagi bahwa hasil rekapitulasi dari keseluruhan jawaban responden mengenai variabel karakteristik individu dan kinerja berada dalam kategori Baik.

Dengan kategori baik untuk itu karyawan harus mempertahankan kemampuannya dalam bekerja serta semakin sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan. Dengan adanya kinerja karyawan yang baik maka usaha yang dijalankan akan terus berkembang dan maju dengan adanya sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang tinggi.

Sedangkan untuk pengalaman kerja karyawan berada dalam kategori baik, karyawan yang menyatakan sangat baik adalah yang didominasi memiliki tingkat pendidikan SMA dengan masa kerja 5-10 tahun, dan ada karyawan yang menyatakan tidak baik dengan tingkat pendidikan D3 dan masa kerja 1-4 tahun, oleh karena itu dengan masa kerja relatif baru maka pengalaman yang dimiliki pun belum sebaik karyawan yang sudah memiliki masa kerja yang lama.

Selanjutnya tentang kemampuan karyawan dalam berkomunikasi pada Haluan Riau Pekanbaru berada dalam kategori baik, karyawan yang menyatakan sangat baik dan baik ialah karyawan yang memiliki rata-rata tingkat pendidikan sastra 2, sastra 1, D3, dan D1, sedangkan karyawan yang menyatakan cukup baik ialah karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SMA, sehingga tingkat pendidikan sangat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam berkomunikasi.

Sedangkan, untuk memahami dan menguasai teori dari pekerjaan berada dalam kategori baik, karyawan yang menyatakan baik ialah karyawan yang memiliki usia 26-31 tahun, dimana dengan tingkat usia yang sudah matang karyawan dapat lebih memahami dan menguasai teori pekerjaannya, sedangkan karyawan yang menyatakan cukup ialah karyawan yang memiliki tingkat usia 20-25 tahun dimana setiap karyawan lebih mementingkan ego dalam bekerja dikarenakan masih muda. Dapat dikatakan bahwa tingkat usia sangat mempengaruhi seseorang untuk lebih memahami dan menguasai pekerjaan.

Mengenai ketelitian karyawan dalam bekerja pada Haluan Riau Pekanbaru berada pada kategori sangat baik, karyawan yang menyatakan sangat baik dan baik sehingga dengan memiliki masa kerja yang lama maka karyawan semakin

teliti dalam melakukan pekerjaan serta bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang dikerjakan, sedangkan karyawan yang menyatakan cukup ialah karyawan dengan tingkat pendidikan dan masa kerja kurang lebih 1 tahun, sehingga karyawan merasa dengan masa kerja yang belum lama maka kurang teliti dalam melakukan pekerjaan. Sehingga masa kerja sangat mempengaruhi ketelitian seseorang dalam bekerja.

Untuk tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan pada Haluan Riau Pekanbaru berada dalam ketegori cukup, karyawan yang menyatakan sangat baik dan baik adalah karyawan yang memiliki masa kerja 5-10 tahun dengan usia matang serta masa kerja lama maka karyawan merasa memiliki rasa tanggung jawab yang penuh terhadap pekerjaan yang dikerjakan. Sedangkan karyawan yang menyatakan cukup ialah karyawan yang dimana usia muda karyawan tersebut kurang memiliki rasa tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang dikerjakan, dan biasanya karyawan hanya memikirkan bagaimana menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa memikirkan hal lain yang berhubungan dengan pekerjaan yang dikerjakan.

Mengenai ketepatan waktu karyawan dalam bekerja pada Haluan Riau Pekanbaru berada pada kategori baik, hal ini karena karyawan yang bekerja pada perusahaan ialah Bpk/ibu, remaja yang memiliki tugas atau pekerjaan lain, sedangkan salah satu faktor penentu sebagai tolak ukur kinerja karyawan adalah apabila karyawan datang dengan tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan nya dengan tepat waktu maka hasil yang diperoleh akan optimal.

Berdasarkan koefisien determinasi menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi dalam penelitian ini yaitu karakteristik individu 28,0% terhadap kinerja karyawan pada Haluan Riau Pekanbaru, lalu 72,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di analisis atau tidak diikutkan dalam penelitian ini. Artinya koefisien korelasi variabel karakteristik individu memiliki pengaruh positif dan signifikan yang cukup.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) variabel karakteristik individu (X) nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan sig $0,003 < 0,05$. Dengan nilai signifikan dibawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan meningkat sehingga kinerja perusahaan meningkat.

Hasil penelitian Ratna Handayani (2016), menunjukkan hasil yang sama bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada Haluan Riau Pekanbaru, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis data penelitian menyatakan bahwa hasil penelitian sesuai dengan hipotesis yaitu terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada Haluan Riau Pekanbaru dapat kebenarannya, yang artinya semakin baik karakteristik individu yang dimiliki maka semakin baik pula kinerja karyawan.
2. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22, maka diperoleh koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,280. Adapun variabel karakteristik individu memberikan sumbangan terhadap kinerja karyawan sebesar 28,0% dan sisanya 72,0% dipengaruhi variabel lain yang tidak dianalisis/tidak diikuti sertakan dalam penelitian ini.
3. Berdasarkan hasil uji t (parsial), variabel karakteristik individu (X) nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan sig $0,003 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa variabel karakteristik individu yaitu variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

6.2 Saran

1. Melihat masih lemahnya karakteristik individu pada karyawan yang terdapat pada Haluan Riau Pekanbaru, diperlukan perhatian untuk kebutuhan dan dorongan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga akan semakin meningkat kinerja karyawan.
2. Karakteristik individu yang terdapat pada Haluan Riau Pekanbaru tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun masih perlu perhatian terutama pada pujian atas kinerja karyawan, motivasi, kebutuhan terhadap imbalan, demikian juga terhadap penghargaan.
3. Sebaiknya penelitian yang akan datang dapat menggunakan sampel yang lebih banyak dari jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini (jumlah sampel sebanyak 30 responden).

Daftar pustaka

- MangkunegaraAnwar Prabu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Resdakarya
- MangkunegaraAnwar Prabu, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mathis & Jackson 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi 10, Salemba Empat, Jakarta. Penerjemahan Dian Angelia.
- Sugiyono. 1999. *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Cetakan Pertama. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, Stephen P, 2001 *Perilaku Organisasi*. PT. Buana Ilmu Populer, Jakarta
- Robbins, Stephen P. Dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P, 2013, *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid I dan II, Edisi Kedelapan*, Jakarta: Prenhallindo.
- Hasibuan, Malayu S . P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Alaskan
- Muhammad Agus Tulus, 1995. Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti, S. MM, Prof. Amries Rusli Tnjung, SE., MM., Ak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Asdi Mahasatya. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Askara. Jakarta
- Sriwati, 2015. Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekaerjaan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero), Kepri Area Pekanbaru

Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Rajawali Pers. Jakarta

Griffin, Ricky. 2004. *Manajemen*, Jilid Dua. Ergangga. Jakarta

Ratna Handayati, 2016. *Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Jatim Cabang Lamongan*, Universitas Islam Lamongan (Jurnal)

Herianus Peoni, 2014. *Pengaruh Karakteristik Individu dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Samratulangi Manado (Jurnal)

Devi arieni, 2015. *Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan pada UPT. Lembaga Tembakau Jember*. (jurnal)

Kartono, Kartini, 2002. *“Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan dan Industri”*. Jakarta: PT. Raja Wali.