

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KOMITMEN  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. SUMATRAN FOOD TRADE MEDAN**

**SKRIPSI**

**Oleh :**

**DIMAS FAUZI**

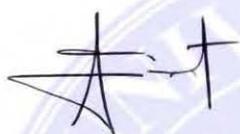
**158320090**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
2019**

Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik Individu dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatran Food Trade Medan  
Nama : DIMAS FAUZI  
NPM : 15.832.0090  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :  
Komisi  
Pembimbing

  
H. Amrin Mulia U. Nasution, SE.MM  
Pembimbing I

  
Hesti Sabrina, SE.M.Si  
Pembimbing II

  
Dr. Ahsan Effendi, SE.M.Si  
Dekan

  
Teddi Prihadi, SE.MM  
Ka. Prodi

Tanggal Lulus : 02 April 2019

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya Menyatakan Bahwa Skripsi Yang Saya Susun Ini, Sebagai Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Merupakan Hasil Karya Tulis Saya Sendiri. Adapun Bagian – Bagian Tertentu Dalam Pengurusan Skripsi Ini Yang Saya Kutip Dari Hasil Karya Orang Lain Telah Dituliskan Secara Jelas Sesuai Dengan Norma, Kaidah Dan Etika Penulisan Ilmiah.

Saya Bersedia Menerima Sanksi Pencabutan Gelar Akademik Yang Saya Peroleh Dan Sanksi - Sanksi Lainnya Dengan Peraturan Yang Berlaku, Apabila Di Kemudian Hari Ditemukan Adanya Plagiat Dalam Skripsi Ini.



## ABSTRAK

---

---

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatran Food Trade Medan. Untuk pengaruh Karakteristik Individu dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumatran Food Trade Medan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sumatran Food Trade Medan sebanyak 102 orang dengan menggunakan sampel karyawan tetap sebanyak 51 orang. Untuk memperoleh data dalam penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan instrument, observasi dan wawancara (interview), serta angket (kuesioner). Dalam menganalisis data menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F dapat disimpulkan bahwa variabel Karakteristik Individu dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai *R-Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,424 menunjukkan sekitar 42,4% variabel Y (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel Karakteristik Individu ( $X_1$ ) dan variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ).

Kata kunci : Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi dan Kinerja

## ABSTRACT

---

---

*The purpose of this study was to study the effect of Individual Characteristics on employee performance at PT. Sumatran Food Trade Medan. To highlight individual characteristics and organizational commitment to the performance of employees at PT. Sumatran Food Trade Medan.*

*The population in this study were employees of PT. Sumatran Food Trade Medan totals 102 people using a sample of permanent employees of 51 people. To receive data in the preparation of this thesis, the author uses the instrument; observation and interviews (interviews), as well as questionnaires (questionnaires). In analyzing the data using multiple linear regression, t test, F test and test coefficient of determination.*

*Based on the results of the partial test (t test) it can be concluded that the Individual Characteristics have a significant influence on employee performance. Organizational Commitment has a significant importance on employee performance. Based on the results of the test it can be concluded that the Individual Characteristics variables and Organizational Commitments together have a significant effect on employee performance. The R-Square value obtained at 0.424 shows that about 42.4% of the Y variable (employee performance) can be assessed by the Individual Characteristics variable (X1) and Organizational Commitment variable (X2).*

*Keywords: Individual Characteristics, Organizational Commitment and Performance*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT karena tiada daya dan upaya selain atas kehendak-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan diberikan kelancaran serta kemudahan. Shalawat beriring salam semoga senantiasa terlimpah dan tumpah kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarga beserta para sahabatnya yang telah mendahului kita semoga mendapat nikmat disisi-Nya.

Berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatran Food Trade Medan”. Penulisan skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk dapat memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Medan Area. Dalam penulisan skripsi ini tentunya tidak akan lepas dari kekurangan, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas dari materi penelitian ini. Semua ini masih jauh dari kata sempurna bagi penulis.

Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada kedua orang tua saya, yakni Ayahanda Tersayang H.Ir.Sutrisno dan Ibunda Tercinta Hj.Fauziah atas jerih payah dan do'a nya selama ini kepada penulis yang terus menjadi motivasi dalam menyelesaikan Studi Strata I ini. Selanjutnya atas dorongan dan batuan dari berbagai pihak secara moril dan materil dalam penyelesaian skripsi ini, maka penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M,Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. H. Ihsan Effendi, SE, M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syahrial SE, M.Si Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Teddi Pribadi SE, MM Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Bapak H. Amrin Mulia U. Nasution SE, MM selaku Dosen Pembimbing I yang bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dan banyak memberikan masukan-masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Hesti Sabrina SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dan banyak memberikan masukan-masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Ibu Fitriani Tobing SE, MSi selaku Sekretaris yang bersedia meluangkan waktunya untuk menghadiri Seminar Proposal dan Sidang Meja Hijau.
8. Seluruh Dosen, Staff Pengajar Universitas Medan Area yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Pimpinan, Staff, dan Karyawan PT. Sumatran Food Trade Medan yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan data dan informasi yang diperlukan dalam penyelesaian skripsi ini.

10. Bapak Harianto SE,MM yang bersedia meluangkan waktunya untuk Selalu membantu dan memotivasi serta memberikan dukungan yang lebih kepada penulis.
11. Aji Pangestu, sahabat yang selalu bersedia membantu setiap kesulitan dan memberikan motivasi kepada penulis selama dalam masa studi strata I.
12. Sahabat dan Teman-Teman seperjuangku Manajemen Malam Ganjil dan Genap, terima kasih atas kesetiaan dan bantuannya kepada penulis selama dalam masa studi strata I.
13. Seluruh Pihak yang terlibat dalam penyelesaian Skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis pun menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, Penulis pun bersedia dalam menerima segala kritikan dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi ini, serta bermanfaat bagi penulis, pembaca, dan bagi penelitian yang selanjutnya.

Akhir kata, penulis harapan segala bantuan yang diberikan oleh berbagai pihak mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT serta ilmu yang diperoleh dapat bermanfaat dan berguna bagi nusa,bangsa, dan agama. Amin ya rabbal ‘alamin.

Wassalam

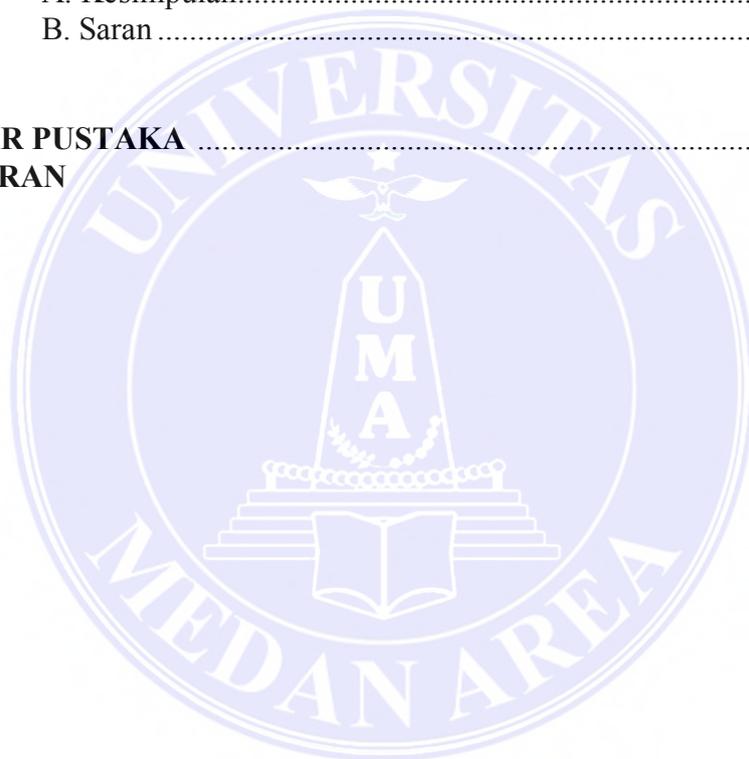
Medan, Februari 2019

Dimas Fauzi

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>ABSTRACT</b> .....	ii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	6
A. Uraian Teoritis	
1. Karakteristik Individu .....	6
1.1. Pengertian Karakteristik Individu .....	6
1.2. Faktor yang mempengaruhi Karakteristik Individu .....	7
1.3. Indikator Karakteristik Individu.....	9
2. Komitmen Organisasi.....	10
2.1. Pengertian Komitmen Organisasi .....	10
2.2. Jenis – Jenis Komitmen Organisasi.....	11
2.3. Faktor – faktor Pembentuk Komitmen Organisasi .....	12
2.4. Indikator Komitmen Organisasi.....	14
3. Kinerja Karyawan .....	16
3.1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	16
3.2. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	16
3.3. Indikator Kinerja Karyawan.....	17
B. Penelitian Terdahulu.....	18
C. Kerangka Konseptual .....	20
D. Hipotesis.....	22
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b> .....	23
A. Jenis, Lokasi, Waktu Penelitian .....	23
B. Populasi dan Sampel.....	24
C. Definisi Operasional Variabel.....	26
D. Jenis dan Sumber Penelitian.....	29
E. Metode Pengumpulan Data.....	30
F. Metode Analisis Data .....	31

<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>38</b>
A. Gambaran Umum Perusahaan .....	38
4.1. Profil Perusahaan.....	38
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan.....	38
4.1.3. Struktur Organisasi.....	39
4.2. Hasil Penelitian .....	41
4.2.1. Identitas Responden .....	41
4.2.2. Jawaban Responden .....	43
4.3. Uji Asumsi.....	52
4.4. Uji Hipotesis.....	56
B. Pembahasan .....	62
<b>BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>64</b>
A. Kesimpulan.....	64
B. Saran .....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>66</b>
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu .....	19
Tabel 3.1. Rencana Penelitian .....	24
Tabel 3.2. Operasional Variabel dan Indikator Variabel .....	27
Tabel 3.3. Penilaian Pengukuran <i>Likert's</i> .....	31
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	41
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	42
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja .....	42
Tabel 4.4. Kriteria Jawaban Responden .....	43
Tabel 4.5. Persentase Responden variabel Karakteristik Individu .....	43
Tabel 4.6. Persentase Responden variabel Komitmen Organisasi .....	45
Tabel 4.7. Persentase Responden variabel Kinerja .....	46
Tabel 4.8. Uji Validitas Karakteristik Individu .....	48
Tabel 4.9. Uji Validitas Komitmen Organisasi .....	48
Tabel 4.10. Uji Validitas Kinerja .....	49
Tabel 4.11. Uji Reabilitas Instrument .....	49
Tabel 4.12. Regresi Linier Berganda Coefficients .....	51
Tabel 4.13. Coefficients .....	56
Tabel 4.14. Uji t Coefficients .....	57
Tabel 4.15. Uji F Anova .....	60
Tabel 4.16. Modal Summary .....	61
Tabel 4.17. Hubungan Antar Variabel .....	62

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual .....	21
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Perusahaan .....	39
Gambar 4.2. Kurva <i>PP-Plots</i> .....	53
Gambar 4.3. Histogram .....	54
Gambar 4.4. Scatterplot.....	55



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu .....	19
Tabel 3.1. Rencana Penelitian .....	24
Tabel 3.2. Operasional Variabel dan Indikator Variabel .....	27
Tabel 3.3. Penilaian Pengukuran <i>Likert's</i> .....	31
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	41
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	42
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja .....	42
Tabel 4.4. Kriteria Jawaban Responden .....	43
Tabel 4.5. Persentase Responden variabel Karakteristik Individu .....	43
Tabel 4.6. Persentase Responden variabel Komitmen Organisasi .....	45
Tabel 4.7. Persentase Responden variabel Kinerja .....	46
Tabel 4.8. Uji Validitas Karakteristik Individu .....	48
Tabel 4.9. Uji Validitas Komitmen Organisasi .....	48
Tabel 4.10. Uji Validitas Kinerja .....	49
Tabel 4.11. Uji Reabilitas Instrument .....	49
Tabel 4.12. Regresi Linier Berganda Coefficients .....	51
Tabel 4.13. Coefficients .....	56
Tabel 4.14. Uji t Coefficients .....	57
Tabel 4.15. Uji F Anova .....	60
Tabel 4.16. Modal Summary .....	61
Tabel 4.17. Hubungan Antar Variabel .....	62

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual .....	21
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Perusahaan .....	39
Gambar 4.2. Kurva <i>PP-Plots</i> .....	53
Gambar 4.3. Histogram .....	54
Gambar 4.4. Scatterplot.....	55



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil riset dari beberapa ahli ekonomi di bidang manajemen sumber daya manusia, ditemukan sekian banyak faktor – faktor sumber daya manusia yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu karakteristik individu dan komitmen organisasi.

Karakteristik individu dan komitmen organisasi adalah merupakan beberapa faktor dari sekian banyak faktor sumber daya manusia yang akan diamati lebih dalam pada penelitian ini karena dinilai mempengaruhi kinerja karyawan sesuai hasil riset dari beberapa ahli ekonomi di bidang manajemen sumber daya manusia. Kaitannya dengan PT. Sumatran Food Trade Medan tentunya membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja tinggi namun demikian, hal ini tidak dapat terpenuhi secara merata pada diri seluruh karyawan yang ada karena adanya karakteristik individu dan komitmen organisasi yang dinilai berbeda diantara karyawan yang ada. Menurut (Rahman, 2013:77), Karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Berdasarkan hasil penelitian

awal pada PT. Sumatran Food Trade Medan. ditemukan hal – hal yang berkaitan dengan karakteristik individu seperti masih kurangnya keahlian karyawan dalam memahami dan melaksanakan tugas yang kurang memberikan kontribusi pada bidang tugas, sehingga masalah karakteristik individu menarik untuk dikaji secara lebih mendalam pada PT. Sumatran Food Trade Medan.

Kondisi ini menjadi sebuah fenomena yang mengakibatkan karakteristik individu tidak sepenuhnya mampu mendorong kinerja karyawan, karena kurangnya minat karyawan dalam memahami dan mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan. Selain karakteristik individu, masalah komitmen organisasi juga terdapat masalah yaitu kurangnya perhatian yang penuh karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Menurut (Sopiah, 2008:107) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis pada karyawan ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai – nilai pada organisasi. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab dan sangat loyal terhadap perusahaan. Dalam komitmen terkandung, keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Secara nyata komitmen berpengaruh terhadap performansi kerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan. Karena itu peran sumber daya manusia, khususnya jajaran manajemen dari lini dasar sampai puncak harus mampu berperan sebagai penggerak untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Kinerja pada umumnya diartikan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan . Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapainya (Lomanjaya, 2012:133). Sejalan dengan PT. Sumatran Food Trade Medan untuk pengembangan kinerja terutama sumber daya manusia karyawan. PT. Sumatran Food Trade Medan didirikan pada tahun 2008, PT. Sumatran Food Trade adalah perusahaan distributor kopi yang menjual biji kopi dan bubuk kopi Adapun produk yang dijual oleh PT. Sumatran Food Trade Medan antara lain berjenis pea berry, Long Berry, Arabika, Robusta. Dan PT. Sumatran Food Trade Medan telah memasarkan produknya hingga keluar kota termasuk diantaranya ; Jakarta, Palembang, Pekanbaru, Jambi.

Dan perusahaan ini terus mengembangkan sumber daya manusia karyawannya sehingga karyawan selalu menjunjung tinggi komitmen yang terdapat di dalam organisasi perusahaan. Adanya komitmen terhadap organisasi akan membuat seseorang memiliki ketertarikan emosional dengan organisasi sehingga individu tersebut melakukan identifikasi nilai maupun aktivitas organisasi, sehingga kuat identifikasi yang dilakukan oleh organisasi. Salah satu akibat dari proses tersebut akan dilihat dari kinerjanya. Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja karyawan . Karyawan dengan komitmen tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja optimal. Sebagaimana salah satu aspek komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Luthans (2006:60) adalah kerelaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi. Namun pada kenyatannya karakteristik individu karyawan PT. Sumatran Food Trade Medan tidak selalu berbanding lurus dengan komitmen

organisasi yang di harapkan perusahaan . Berdasarkan latar belakang masalah yang ditemukan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Karakteristik Individu dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatran Food Trade Medan”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang penelitian, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh karakteristik individu secara signifikan dan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sumatran Food Trade Medan.
2. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi secara signifikan dan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sumatran Food Trade Medan.
3. Apakah terdapat pengaruh karakteristik individu dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumatran Food Trade Medan.

## **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis Pengaruh Karakteristik Individu secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatran Food Trade Medan
2. Untuk menganalisis Pengaruh Komitmen Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatran Food Trade Medan

3. Untuk menganalisis Pengaruh Karakteristik Individu dan Komitmen Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatran Food Trade Medan

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan serta pemikiran khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai Pengaruh Karakteristik Individu dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

2. Bagi Perusahaan Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi perusahaan. Khususnya masalah Karakteristik Individu dan Komitmen Organisasi karyawan sehingga dapat memperbaiki kelemahan-kelemahan dalam perusahaan serta dapat terus menciptakan kegiatan yang dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan referensi tambahan informasi mengenai Pengaruh Karakteristik Individu dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Uraian Toeritis

##### 1. Karakteristik Individu

###### 1.1. Pengertian Karakteristik Individu

Menurut Abadylla (2011) karakteristik individu adalah terdiri dari kemampuan, keterampilan, pengalaman, latar belakang individu, dan demografi individu yang bersangkutan. setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Masa depan seorang individu dalam organisasi tidak bergantung pada kinerja saja. Manajer juga menggunakan ukuran subyektif yang bersifat pertimbangan. Apa yang dipersepsikan oleh penilai sebagai karakter karyawan yang baik atau buruk akan mempengaruhi penilaian.

Menurut Rahman (2013 : 77), karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif kemampuan tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terikat erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu.

Menurut Prasetyo (2008 : 29), Karakteristik Individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu.

Menurut Robbins (2011 : 29), Karakteristik Individu adalah cara memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya.

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah karakter seorang individu atau ciri – ciri seseorang yang menggambarkan keadaan individu tersebut yang sebenarnya dan yang membedakannya dari individu lain.

## 1.2. Faktor – faktor yang mempengaruhi Karakteristik Individu

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi Karakteristik individu menurut Robbins dan Judge (2011 : 46 ) antara lain :

### 1. Umur

Hubungan kinerja dengan umur sangat erat kaitannya, alasannya adalah adanya keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia. Pada karyawan yang berumur tua juga dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru. Namun di lain pihak ada sejumlah kualitas positif yang ada pada karyawan yang lebih tua, meliputi pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap mutu. Karyawan yang lebih muda cenderung mempunyai fisik kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras dan umumnya mereka belum berkeluarga atau bila sudah berkeluarga anaknya relatif masih sedikit. Karyawan yang lebih tua kecil kemungkinan akan berhenti karena masa kerja yang lebih panjang cenderung memberikan kepada mereka tingkat upah yang lebih tinggi, liburan dengan upah yang lebih panjang, dan tunjangan pensiun yang lebih menarik.

## 2. Jenis Kelamin

Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan, analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas dan kemampuan belajar.

## 3. Masa Kerja

Masa kerja yang lama cenderung membuat karyawan betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan karena karyawan telah beradaptasi dengan lingkungan yang cukup lama sehingga seorang karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya.

## 4. Tingkat Pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan mempengaruhi pola pikir yang nantinya berdampak pada kepuasan kerja. Pendapat lain juga menyebutkan semakin tinggi tingkat pendidikan maka tuntutan-tuntutan terhadap aspek-aspek kepuasan kerja di tempat kerjanya akan semakin meningkat.

## 5. Status Perkawinan

Status Perkawinan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa, Salah satu riset menunjukkan bahwa karyawan yang menikah lebih sedikit absensinya, mengalami pergantian yang lebih rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan kerjanya yang belum menikah.

### 1.3. Indikator Karakteristik Individu

Menurut Arief Subyantoro (2014) menyebutkan bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Arief Subyantoro (2014) menyebutkan indikator karakteristik individu meliputi : Kemampuan, Nilai, Sikap, Minat.

#### 1. Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain bahwa kemampuan merupakan fungsi dari pengetahuan dan keterampilan.

Indikatornya adalah :

- a. Pengetahuan Kerja
- b. Keterampilan Kerja

#### 2. Nilai

Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang – orang, pengembangan dengan intelektual dan waktu untuk keluarga, indikatornya adalah :

- a. Pekerjaan yang memuaskan.
- b. Hubungan dengan lingkungan pekerjaan dan keluarga.

#### 3. Sikap

Sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas

pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi. Indikatornya adalah :

- a. Perasaan atas pekerjaan
- b. Perasaan atas kelompok kerja dan perusahaan

#### 4. Minat

Minat adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide – ide tertentu. Hal ini ditunjukkan oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu, pola – pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang atas minat pekerjaanpun berbeda – beda. Indikatornya adalah :

- a. Kesukaan pada ide – ide tertentu
- b. Kesukaan pada pekerjaan.

## 2. Komitmen Organisasi

### 2.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan dapat terlihat dari prestasi kerjanya. Hal ini dibuktikan dengan keinginan yang kuat dari karyawan untuk terlibat dalam kegiatan organisasi. Keterlibatan karyawan dalam kegiatan organisasi mencerminkan dedikasi karyawan dalam membantu organisasi mencapai tujuannya. Komitmen Organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen Organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana

seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Berikut ini dikemukakan definisi Komitmen Organisasi dari para ahli:

Robbins dan Judge (2011 : 111) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen organisasi adalah karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan yang dirasakan individu untuk terikat dalam organisasi dan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi sehingga mereka tidak mudah untuk mencari pekerjaan di luar dari perusahaan tempat mereka bekerja.

## 2.2. Jenis-Jenis Komitmen Organisasi

Komitmen pada dasarnya berasal dari bahasa Latin yaitu dari kata “commiter” yang artinya adalah menyatukan, menggabungkan, mengerjakan, dan mempercayai. Jika diartikan dari asal katanya, maka komitmen merupakan sikap setia dan tanggung jawab yang ditunjukkan oleh seseorang yang telah memutuskan untuk bergabung ke dalam aktivitas keanggotaan organisasi tertentu, menurut Meyer (2013:115) ada beberapa jenis komitmen:

### 1. Komitmen sikap

Komitmen sikap berfokus pada proses bagaimana seseorang mulai memikirkan mengenai hubungannya dalam organisasi atau menentukan sikapnya terhadap organisasi. Hal ini dapat dianggap sebagai sebuah pola pikir dimana

individu memikirkan sejauh mana nilai tujuannya sendiri sesuai dengan organisasi dimana ia berada. Komitmen sikap melibatkan pengukuran terhadap komitmen dan variabel lain yang dianggap sebagai penyebab atau konsekuensi dari komitmen. Tujuannya adalah untuk menunjukkan bahwa komitmen yang kuat akan membentuk tingkah laku anggota organisasi sesuai dengan yang diharapkan, dan juga bertujuan untuk menunjukkan karakteristik individu dan situasi kondisi seperti apa yang memengaruhi perkembangan komitmen berorganisasi yang tinggi.

## 2. Komitmen perilaku

Komitmen perilaku berhubungan dengan proses dimana individu merasa terikat kepada organisasi tertentu dan bagaimana cara mereka mengatasi setiap masalah yang dihadapi. Komitmen perilaku, melihat anggota sebagai individu yang berkomitmen terhadap tingkah laku tertentu, dan bukan hanya sebagai suatu entitas saja. Sikap atau tingkah laku yang berkembang merupakan konsekuensi komitmen terhadap tingkah laku. Tujuan dari komitmen perilaku ini adalah untuk membuat individu memiliki komitmen terhadap organisasinya.

### 2.3. Faktor-Faktor Pembentuk Komitmen Organisasi

Komitmen memiliki arti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, di mana individu akan berusaha dan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan tersebut. Menurut Greenberg (2008:82) terbentuknya komitmen suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

#### 1. Faktor Kesadaran

Kesadaran menunjukkan suatu keadaan jiwa seseorang, yang merupakan titik temu atau equilibrium dari berbagai pertimbangan sehingga diperoleh suatu keyakinan ketenangan, ketetapan hati, dan kesinambungan dalam jiwa yang bersangkutan.

#### 2. Faktor Aturan

Aturan adalah perangkat penting dalam segala tindakan dan perbuatan seseorang. Peranan aturan sangat besar dalam hidup bermasyarakat, sehingga dengan sendirinya aturan harus dibuat, dipatuhi, dan diawasi yang pada akhirnya dapat tercapai sasaran manajemen sebagai pihak yang berwenang, yang mengatur segala sesuatu yang ada di dalam organisasi kerja tersebut.

#### 3. Faktor Organisasi

Organisasi pelayanan, contohnya pelayanan pendidikan, pada dasarnya tidak berbeda dengan organisasi pada umumnya. Hanya terdapat sedikit perbedaan pada penerapannya, karena sasaran pelayanan ditujukan secara khusus kepada manusia yang memiliki watak dan kehendak yang multikompleks. Organisasi pelayanan yang dimaksud disini adalah mengorganisir fungsi pelayanan yang baik dalam bentuk struktur maupun mekanisme yang akan berperan dalam mutu dan kelancaran pelayanan.

#### 4. Faktor Pendapatan

Pendapatan ialah penerimaan seseorang sebagai imbalan atas tenaga/pikiran yang telah dicurahkan untuk orang lain atau badan organisasi, baik dalam bentuk uang, fasilitas dalam jangka waktu

tertentu. Pada dasarnya pendapatan harus dapat memenuhi kebutuhan hidup baik untuk dirinya dan keluarga.

#### 5. Faktor Kemampuan Keterampilan

Kemampuan berasal dari kata mampu yang memiliki arti dapat melakukan tugas/pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan dapat diartikan sebagai sifat/ keadaan yang ditunjukkan oleh keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas atas dasar ketentuanketentuan yang ada. Keterampilan adalah kemampuan melakukan pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan yang tersedia.

#### 2.4. Indikator Komitmen Organisasi

Para peneliti telah berusaha mengidentifikasi dan mengukur dimensi komitmen organisasi dalam rangka mempelajari hubungan antar komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Pencarian ini di dorong oleh kemungkinan bahwa komitmen organisasi tertentu lebih efektif di bandingkan dengan yang lain. Menurut Robbins dan Judge (2011:111) Indikator untuk mengukur komitmen organisasi adalah.

1. Komitmen Afektif (*Affecive commitment*) Komitmen afektif berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen afektif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu. Komitmen afektif memiliki dimensi sebagai berikut:

- a. Memahami dan meyakini tujuan perusahaan
- b. Menerima norma-norma yang berlaku
- c. Mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku
- d. Bekerja secara rutin dan full day
- e. Mengerjakan tugas yang diberikan
- f. Menempatkan prioritas perusahaan diatas kepentingan pribadi

## 2. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance commitment*)

Komitmen Berkelanjutan berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi akan terus menjadi anggota organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

Dimensi untuk komitmen berkelanjutan adalah sebagai berikut:

- a. Melindungi aset-aset perusahaan.
- b. Merasa merugi jika meninggalkan karena investasi yang telah diberikan perusahaan.
- c. Mendapatkan keuntungan lebih jika tetap tinggal dengan perusahaan.

## 2. Komitmen Normatif (*Normative commitment*)

Komitmen Normatif menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan normative commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus dalam organisasi tersebut.

Dimensi komitmen normatif adalah sebagai berikut:

- a. Kesetiaan dan rasa patuh
- b. Melaksanakan semua tugas dan kewajiban yang diberikan organisasi
- c. Merasa wajib membantu organisasi atas kesempatan yang telah diberikan
- d. Lamanya masa kerja pada perusahaan sebelumnya

### **3. Kinerja Karyawan**

#### **3.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Rivai (2010 : 149) kinerja karyawan adalah hasil konkret yang dapat diamati dan dapat diukur secara objektif dan dilakukan secara berkala. Kinerja karyawan adalah keluaran kerja ternilai yang disyaratkan oleh organisasi tempat kerja ternilai yang dapat terdiri atas hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan.

Sedangkan kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya : standar, target, sasaran, kriteria yang ditentukan dan disepakati bersama.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat di atas, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atas perilaku kerja, dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan dengan membandingkan standar, target, sasaran, kriteria yang ditentukan dan disepakati bersama.

#### **3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu, yaitu: kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka

lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Menurut Wirawan (2009 : 23) kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

1. Faktor lingkungan eksternal seperti kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.
2. Faktor internal karyawan seperti bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, keadaan psikologi (etos kerja, disiplin kerja, motivasikerja, semangat kerja, sikap kerja, stres kerja, keterlibatan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kelayalan).
3. Faktor lingkungan internal organisasi seperti visi, misi, dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, bahan mentah, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, modal, budaya organisasi, iklim organisasi dan rekan kerja.

### **3.3. Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2013 : 75) adalah sebagai berikut :

#### **1. Kualitas Kerja**

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

## 2. Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

## 3. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

## 4. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

## 5. Inisiatif

Inisiatif diri dalam anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan

## **B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai upaya memperjelas tentang variabel dalam penelitian ini, sekaligus untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya.

Tabel 2.1.

## Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Bayu (2014)	Pengaruh kepuasan kerja, loyalitas dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Vision Land bagian packing)	Metode Kuantitatif Uji statistik regresi linier berganda	Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (X1), pengaruh loyalitas karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh kepuasan kerja, loyalitas karyawan dan komitmen organisasi secara bersama sama terhadap variabel (Y) dibuktikan dengan uji t-parsial yaitu $t\text{-hitung} = 5,671 > t\text{-tabel } 1,781$ Uji f simultan yaitu $f\text{-hitung } 15,868 > f\text{-tabel } 4,21$
Sakia Nur Fitri (2013)	Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawan pada PT. POS Indonesia Jember.	Metode Asosiatif Analisis regresi linier berganda	1. Karakteristik individu dan lingkungan kerja masing-masing memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan  2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
I Wayan Sanjaya (2012)	Pengaruh Karakteristik Individu terhadap kinerja karyawan bagian redaksi surat kabar harian lampung post	Metode Kuantitatif Analisis Jalur (Path Analysis)	Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh pengaruh Karakteristik Individu terhadap kinerja karyawan sebesar 40,1 % pada redaksi surat kabar harian lampung post

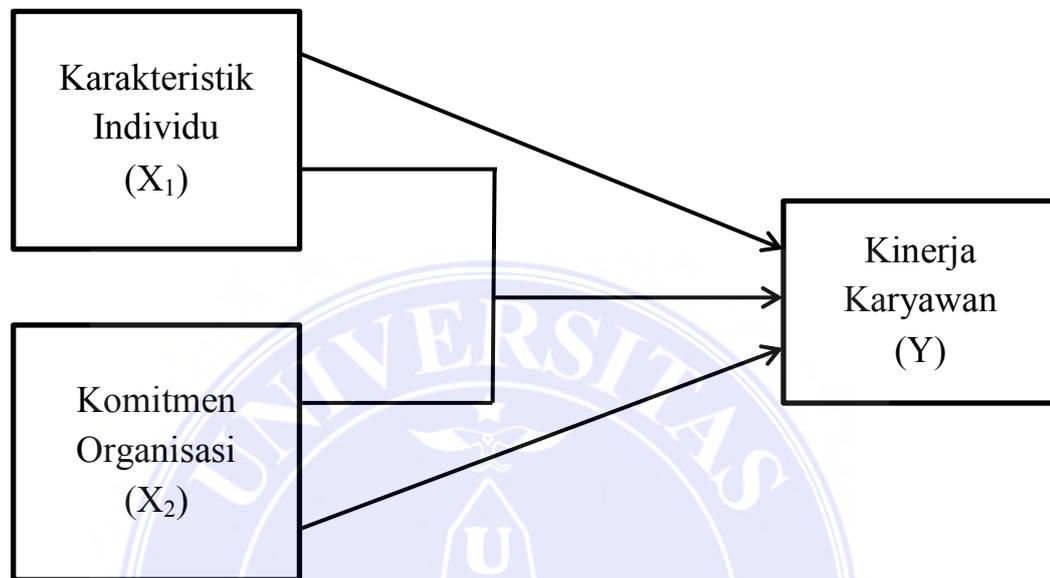
Riski dan Ratnawati, (2012)	Analisis Pengaruh Kepuasan Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan” (Studi pada Kantor Pusat Bank Jateng Semarang).	Metode analisis Kuantitatif Analisis regresi linier berganda	Berdasarkan hasil penelitian pada kantor pusat bank jateng semarang, didapat bahwa variabel komitmen organisasi dan kepuasan kompensasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
Suswanti (2013)	Karakteristik Individu dan komitmen organisasi terhadap motivasi karyawan pada Rumah Sakit umum Pemerintah daerah Tapal Kuda Jawa Timur	Metode Analisis Kuantitatif Analisis Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil penelitian pada Rumah Sakit Pemerintah daerah Tapal Kuda Jawa Timur, didapat bahwa variabel X1 Karakteristik Individu dan Variabel X2 Komitmen Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Variabel Y Motivasi

### C. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2014 : 128) menyatakan bahwa kerangka konsep akan menghubungkan secara teoritis antara variabel – variabel penelitian yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen. Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Pertautan antar variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk paradigma penelitian. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka konseptual.

Gambar 2.1.

**Kerangka Konseptual : Pengaruh Karakteristik Individu dan Komitmen  
Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**



Dalam penelitian ini, terdapat permasalahan yang dianggap penting yang terkait Pengaruh Karakteristik Individu dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Karakteristik Individu dan komitmen organisasi. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja.

#### **D. Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2014 : 96) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 Ada pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT. Sumatran Food Trade Medan
- H2 Ada Pengaruh pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumatran Food Trade Medan
- H3 Ada pengaruh karakteristik individu dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumatran Food Trade Medan



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah Asosiatif, penelitian Asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan menjelaskan fenomena yang ada dengan menggunakan angka-angka untuk membandingkan karakteristik individu atau kelompok (Syamsudin & Damiyanti, 2011:115). Penelitian ini menilai sifat dari kondisi-kondisi yang tampak. Tujuan dalam penelitian ini dibatasi untuk menggambarkan karakteristik sesuatu sebagaimana adanya.

##### 2. Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini adalah PT. Sumatran Food Trade Medan beralamat di Jalan Balam No. 75 A, Kel. Sei Sikambing B Kec. Medan Sunggal.

##### 3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan November 2018 – Maret 2019.

Berikut ini rencana penelitian yang dapat dilihat pada tabel 3.1

**Tabel 3.1.**  
**Rencana Penelitian**

Waktu	Nov-18				Des-18				Jan-19				Feb-19				Mar-19		
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
Penyusunan Proposal	■	■	■	■															
Bimbingan dan Seminar Proposal					■	■	■	■											
Revisi Proposal									■	■	■	■							
Analisis Data, Penyusunan Skripsi													■	■	■	■			
Bimbingan dan Seminar Hasil																	■	■	■
Pengajuan Sidang Meja Hijau																			

## B. Populasi dan Sampel Penelitian

### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian merupakan wilayah yang ingin diteliti oleh peneliti (Sugiyono, 2011:80). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Sumatran Food Trade berjumlah 102 karyawan. Tujuan diadakan populasi yaitu agar dapat menentukan besarnya anggota sampel yang diambil dari anggota sampel dan membatasi berlakunya daerah generalisasi (Sugiyono dalam Ruslan, 2010:133).

### 2. Sampel

Menurut (Sugiono, 2014:149) menjelaskan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini adalah menggunakan metode *non probability sampling* (tidak semua anggota populasi dapat menjadi sampel penelitian) dengan cara *purposive sampling* artinya pemilihan sampel berdasarkan pada karakteristik tertentu yang dianggap mempunyai sangkut pautnya dengan karakteristik populasi yang sudah diketahui sebelumnya (Ruslan : 2010).

Pada teknik *purposive sampling*, peneliti membatasi anggota sampel pada Karyawan yang memiliki masa kerja minimal 2 tahun. Tujuan pembatasan anggota sampel agar memperoleh informasi yang sesuai dari sasaran sampel tertentu. Responden dengan pengalaman kerja minimal 2 tahun dapat menjawab pertanyaan terkait tema penelitian yaitu karakteristik individu, komitmen organisasi.

Penelitian ini menggunakan rumus Slovin yang digunakan untuk menghitung ukuran sampel dari populasi yang diketahui, (Suharso : 2009) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Dimana:

n = Ukuran Sampel

N = Populasi

e = Perkiraan tingkat kesalahan (10%) Maka jumlah sampel yang diambil yaitu:

$$n = \frac{102}{1 + (102 \times 0,1^2)}$$

$$n = \frac{102}{2,02}$$

$n = 50,49$  dibulatkan menjadi 51

Sehingga penelitian menggunakan sampel sebanyak 51 orang.

### **C. Defenisi Operasional Variabel**

Definisi Operasional Variabel bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana variabel pada satu atau lebih faktor lain dan juga untuk mempermudah dalam membahas penelitian yang akan dilakukan.

#### **1. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)**

Variabel terikat (*dependent variabel*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi sebab akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2011:33). Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y). Kinerja bermakna perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh Karyawan sesuai dengan peranannya dalam organisasi.

#### **2. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)**

Variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat (Sugiyono, 2011:33). Dalam penelitian ini variabel bebasnya karakteristik individu dan komitmen organisasi.

a. Karakteristik Individu ( $X_1$ )

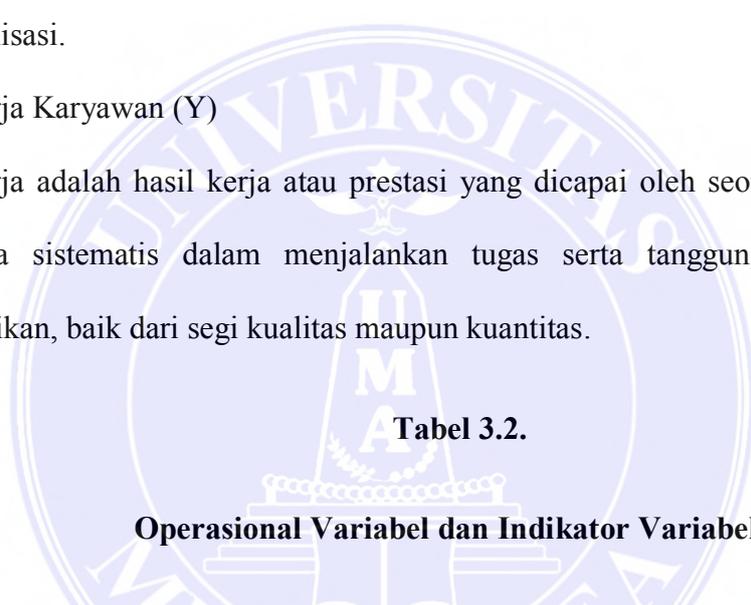
Karakteristik Individu adalah ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup . Sedangkan individu merupakan perorangan.

b. Komitmen Organisasi ( $X_2$ )

Komitmen organisasi adalah sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi, nilai dan tujuan organisasi.

c. Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seorang Karyawan secara sistematis dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang diberikan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.



**Tabel 3.2.**

**Operasional Variabel dan Indikator Variabel**

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
Karakteristik Individu ( $X_1$ )	<p>karakteristik individu adalah ciri –ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan</p> <p>Sumber : Sopiah (2010:13)</p>	<p>a. Kemampuan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengetahuan Kerja</li> <li>2. Keterampilan Kerja</li> </ol> <p>b. Nilai</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan yang memuaskan</li> <li>2. Hubungan lingkungan pekerjaan dan keluarga</li> </ol> <p>c. Sikap</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perasaan atas pekerjaan</li> <li>2. Perasaan atas kelompok kerja dan perusahaan</li> </ol> <p>d. Minat</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesukaan pada ide-ide tertentu</li> </ol>	Skala Likert's

		2. Kesukaan pada pekerjaan  Sumber : Arief Subyantoro (2014:11-19)	
Komitmen Organisasi (X <sub>2</sub> )	<p>komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.</p> <p>Sumber : Robbins dan Judge (2011:111)</p>	<p>a. Komitmen afektif</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memahami dan meyakini tujuan perusahaan</li> <li>2. Menerima norma - norma yang berlaku</li> <li>3. Mematuhi peraturan dan Kebijakan yang berlaku</li> <li>4. Bekerja secara rutin dan full day</li> <li>5. Mengerjakan tugas yang diberikan</li> <li>6. Menempatkan prioritas perusahaan diatas kepentingan pribadi</li> </ol> <p>b. Komitmen berkelanjutan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melindungi aset - aset perusahaan</li> </ol> <p>c. Komitmen Normatif</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesetiaan dan rasa patuh</li> <li>2. Melaksanakan semua tugas dan kewajiban yang diberikan organisasi</li> <li>3. Merasa wajib membantu organisasi atas kesempatan yang diberikan</li> <li>4. Lamanya masa kerja pada perusahaan sebelumnya</li> </ol> <p>Sumber : Robbins dan Judge (2011:111)</p>	Skala Likert's

Kinerja Karyawan (Y)	kinerja karyawan adalah hasil konkret yang dapat diamati dan dapat diukur secara objektif dan dilakukan secara berkala.  Sumber : Rivai dan Sagala (2010:549).	a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Tanggung jawab d. Kerja sama e. Inisiatif  Sumber : Anwar Prabu Mangkunegara (2013:75)	Skala Likert's
----------------------	--	--	----------------

## D. Jenis dan Sumber Data Penelitian

### 1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif dan kuantitatif yaitu berupa data jawaban responden dari kuesioner yang akan di tabulasi kedalam bentuk angka-angka yang akan diolah menggunakan program SPSS Versi 16.0.

### 2. Sumber Data

- a. Sumber Data Primer yaitu data diperoleh secara langsung pada objek penelitian yaitu Karyawan PT. Sumatran Food Trade Medan dengan menyebarkan kuesioner yang masih harus diolah kembali untuk mendapatkan data yang akan digunakan. Data yang digunakan adalah sumber data primer dan sekunder.
- b. Sumber Data Sekunder yaitu data-data berupa catatan, literatur, jurnal berkaitan dengan permasalahan dalam skripsi ini yang dikumpulkan melalui internet.

## E. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik pengumpulan data primer dengan menggunakan :

1. Penelitian lapangan yaitu penelitian lanjutan yang dilakukan secara lebih mendalam dengan cara mengamati secara langsung pada subjek penelitian.

Survei lapangan terdiri dari:

- a. Observasi (Pengamatan) yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan tentang masalah penelitian secara langsung, dalam hal ini mengenai evaluasi Karakteristik Individu dan Komitmen Organisasi serta kinerja.
- b. Daftar pertanyaan (Kuisisioner) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab Sugiyono (2010:199). Pada penelitian ini, yang menjadi subjek penelitian adalah Karyawan PT. Sumatran Food Trade Medan dengan menggunakan skala likert's dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu :

**Tabel 3.3.****Penilaian Pengukuran Likert's**

<b>Kode</b>	<b>Kriteria Jawaban</b>	<b>Nilai</b>
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
R	Ragu-Ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Alasan digunakan skala Likert's karena memiliki kebaikan dibandingkan tipe yang lain yaitu relatif mudah, selain itu menurut Sidik dan Muis (2009:172) skala Likert's dapat memberikan keterangan yang lebih nyata dan jelas tentang pandangan atau sikap responden tentang issue yang dipertanyakan, dengan mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

2. Penelitian Kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memeriksa atau melihat secara langsung dokumen, catatan-catatan dan buku-buku yang berkaitan dengan masalah penelitian ini

**F. Metode Analisis Data****1. Teknik Analisis Data****a. Uji Validitas**

Validitas atau tingkat ketepatan, kejitian atau keakuratan adalah kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Tujuan melakukan uji validitas adalah untuk mengetahui sejauh mana tingkat keakurasian

dari sebuah alat ukur untuk mengukur apa yang ingin diukur dan memastikan bahwa item dalam penelitian ini mampu mengukur variabel yang telah ditetapkan. Kualitas item-item yang diukur menentukan kualitas alat ukurnya. Jika suatu alat ukur mampu menunjukkan hasil ukurnya dengan akurat, maka alat ukur tersebut dikatakan berhasil. Kriteria Uji Validitas adalah sebagai berikut:

1. Jika  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ , maka pertanyaan dinyatakan valid.
2. Jika  $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ , maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

#### **b. Uji Realibilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. SPSS dapat mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*, dengan syarat apabila nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  menunjukkan instrumen yang digunakan reliable. Realibilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

#### **c. Analisis Regresi Berganda**

.Untuk menguji pengaruh Karakteristik Individu (X1), Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y) pada Karyawan PT. Sumatran Food Trade Medan dilakukan menggunakan *multiple regression analysis model* (model analisis regresi berganda). Penulis memilih model ini karena hanya untuk menguji pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

Rumus regresi liner berganda yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

$b_{1-2}$  = Koefisien Regresi (Menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang di dasarkan pada hubungan nilai variabel independen).

$X_1$  = Karakteristik Individu

$X_2$  = Komitmen Organisasi

e = *Error*

#### d. Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan grafik histogram.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel independent adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variante Inflation Factor (VIF)* dengan membandingkan sebagai berikut:

1.  $VIF < 10,00$  maka tidak terdapat multikolinearitas
2.  $Tolerance > 0,1$  maka tidak terdapat multikolinieritas

## 2. Uji Hipotesis

Setelah melakukan pengukuran variabel dalam penelitian ini, tahap selanjutnya yang akan dilakukan adalah pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis secara statistik ini dilakukan untuk melihat diterima atau ditolak hipotesis yang diajukan. Pengujian pengaruh tersebut dilakukan melalui uji parsial dan simultan oleh karena itu penelitian ini menggunakan metode survei. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, maka rancangan pengujian hipotesis harus dilakukan terlebih dahulu (Ginting & Situmorang, 2011: 55). Rancangan pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan menguji pengaruh Karakteristik Individu ( $X_1$ ), Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), maka penelitian ini dilakukan dengan cara meregres ketiga variabel, baik variabel dependen maupun variabel independen.

### a. Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (parsial), dengan menganggap variabel lainnya konstan (Smale, 2012: 148). Jika tingkat profitabilitasnya lebih kecil dari 0.05 maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun prosedur pengujiannya adalah setelah melakukan perhitungan terhadap t hitung, kemudian membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Apabila  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  dan tingkat signifikansi ( $\alpha$ )  $< 0,05$  maka  $H_a$  ditolak ( $H_o$  diterima), yang berarti secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Apabila  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  dan tingkat signifikansi ( $\alpha$ )  $> 0,05$  maka  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak), yang berarti secara parsial variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (simultan). Apabila tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Juliandi, Irfan dan Manurung, 2012: 55). Adapun prosedur pengujiannya adalah setelah melakukan perhitungan terhadap F hitung kemudian membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut ini :

1. Apabila  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  dan tingkat signifikansi ( $\alpha$ )  $< 0,05$  maka  $H_a$  ditolak ( $H_0$  diterima), yang berarti secara simultan semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Apabila  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$  dan tingkat signifikansi ( $\alpha$ )  $> 0,05$  maka  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak), yang berarti secara simultan semua variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

### c. Pengujian Determinan

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen Ghozali (2011:15). Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat amat terbatas.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Perusahaan**

##### **4.1. Profil Perusahaan**

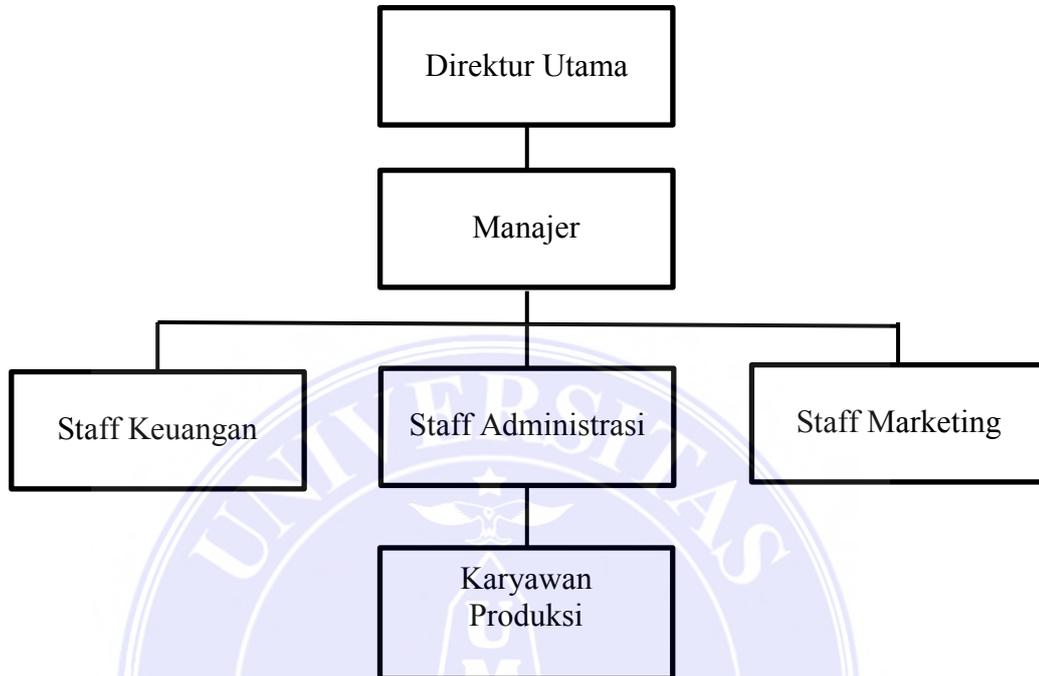
PT. Sumatran Food Trade merupakan perusahaan distributor kopi, perusahaan ini didirikan pada tahun 2008 PT. Sumatran Food Trade adalah perusahaan distributor kopi yang menjual biji kopi dan bubuk kopi Adapun produk yang dijual oleh PT. Sumatran Food Trade Medan antara lain berjenis pea berry, Long Berry, Arabika, Robusta. Dan PT. Sumatran Food Trade Medan telah memasarkan produknya hingga keluar kota termasuk diantaranya Jakarta, Palembang, Pekanbaru, Jambi. Perusahaan PT. Sumatran Food Trade Medan Dipimpin oleh H. Teuku Umar selaku Direktur Utama dan Manajernya yaitu Mukhlis. PT. Sumatran Food Trade Medan ini beralamatkan di Jalan Balam No. 75 A Kelurahan Sei Sikambang B, Kec. Medan Sunggal.

##### **4.1.2. Visi dan Misi perusahaan**

Visi : Menjadi Perusahaan Distributor kopi berskala nasional maupun internasional.

Misi : 1. Memberikan Cita Rasa Kopi Nusantara Terbaik kepada Konsumen  
2. Menghadirkan Produk Kopi yang Berkualitas

### 4.1.3. Struktur Organisasi



**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi Perusahaan**

#### 1. Uraian Pekerjaan

##### a. Direktur Utama

Tugas Tanggung jawab Direktur Utama

1. Memutuskan dan menentukan peraturan dan kebijakan tertinggi perusahaan.
2. Bertanggung jawab dalam memimpin dan menjalankan perusahaan.
3. Bertanggung jawab atas kerugian yang dihadapi perusahaan termasuk juga keuntungan perusahaan.

#### b. Manajer

##### Tugas dan Tanggung Jawab Manajer

1. Mengatur dan Mengendalikan Perusahaan.
2. Mengembangkan Perusahaan.
3. Mengevaluasi pencapaian perusahaan.
4. Mengatasi Masalah perusahaan.
5. Memimpin Perusahaan.

#### c. Staff Keuangan

1. Melaksanakan pencatatan dan pengecekan Laporan Keuangan Perusahaan.
2. Menerima Pembayaran/setoran tagihan dari hasil-hasil transaksi kegiatan usaha perusahaan.
3. Menyusun Tagihan-tagihan sesuai tanggal jatuh tempo dan menjadwalkan pembayaran tagihan-tagihan pada pihak luar perusahaan.

#### d. Staff Administrasi

1. Menginput data penjualan sehari-hari dengan benar.
2. Mengurus dokumen perizinan perusahaan.
3. Melakukan pengecekan secara berkala terhadap Arsip perusahaan.

#### e. Staff Marketing

1. Menghasilkan pendapatan bagi perusahaan dengan cara menjual produk perusahaan.
2. Memperkenalkan produk perusahaan kepada konsumen.

3. Menyerap informasi dan menyampaikan kepada perusahaan tentang segala sesuatu yang bermanfaat untuk meningkatkan kualitas dan penjualan produk.

f. Karyawan Produksi

1. Memproses atau mengolah barang mentah menjadi barang jadi.
2. Menjaga dan memelihara inventaris perusahaan.
3. Meningkatkan Kualitas Produk dalam pengelolannya.

#### 4.2. Hasil Penelitian

Dibawah ini akan dijelaskan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan peneliti telah menyebar angket sebanyak 51 lembar, penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu pengaruh karakteristik individu dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumatran Food Trade Medan. Metode yang digunakan untuk pengumpulan data dengan skala *likert's*, identitas diri yang ditanyakan adalah jenis kelamin, usia dan lama kerja, penjelasan dari hasil penelitian akan dijabarkan di bawah ini

##### 4.2.1. Identitas Responden

Dibawah ini akan dijelaskan persentase responden berdasarkan karakteristik jenis kelamin, usia dan lama kerja

##### a.) Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin**

No	Jenis ke- lamin	N	%
1	Laki-laki	30 orang	58,8%

<b>2</b>	<b>Perempuan</b>	<b>21 orang</b>	<b>41,2%</b>
----------	------------------	---------------------	--------------

Sumber hasil penelitian 2019

Dari tabel diatas terlihat persentase jenis kelamin responden, dimana mayoritas responden berjenis kelamin laki laki berjumlah 30 orang (58,8%), dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 21 orang (41,2%).

#### **b). Karakteristik Responden berdasarkan Usia**

**Tabel 4.2**  
**Usia**

<b>No</b>	<b>Usia</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>1</b>	<b>&lt; 25 Tahun</b>	<b>20 orang</b>	<b>39,2%</b>
<b>2</b>	<b>25-35 Tahun</b>	<b>21 orang</b>	<b>41,2%</b>
<b>3</b>	<b>&gt;35 Tahun</b>	<b>10 orang</b>	<b>19,6%</b>

Sumber hasil penelitian 2019

Dari tabel diatas terlihat usia responden, dimana responden yang berusia dibawah 25 tahun berjumlah 20 orang (39,2%), yang berusia diantara 25-35 tahun berjumlah 21 orang (41,2%), lalu yang berusia diatas 35 tahun berjumlah 10 orang (19,6%).

#### **c. Karakteristik Responden berdasarkan lama kerja**

**Tabel 4.3**  
**Lama Kerja**

<b>No</b>	<b>Lama Kerja</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>1</b>	<b>&lt; 5 Tahun</b>	<b>27 orang</b>	<b>52,9%</b>
<b>2</b>	<b>6-10 Tahun</b>	<b>20 orang</b>	<b>39,2%</b>
<b>3</b>	<b>&gt;10 Tahun</b>	<b>4 orang</b>	<b>7,8%</b>

### Sumber hasil penelitian 2019

Dari tabel diatas terlihat persentase lama bekerja responden, dimana yang sudah bekerja dibawah 5 tahun berjumlah 27 orang (52,9%), yang sudah bekerja selama 6 sampai 10 tahun berjumlah 20 (39,2%) orang dan yang sudah bekerja diatas 10 tahun berjumlah 4 orang (7,8%).

#### 4.2.2. Jawaban Responden

##### a). Persentase Jawaban Responden

Dibawah ini akan dijelaskan hasil penelitian dari data angket yang sudah disebar, namun sebelum dilakukan pengujian hipotesa penulis akan menjabarkan persentase jawaban responden untuk setiap kuisioner yang telah disebar, penelitian ini menggunakan skala *likert's* dengan skor 1 sampai dengan 5.

**Tabel 4.4**  
**Kriteria Jawaban Responden**

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	-	-	-	-	-	-	40	78,4	11	21,6	51	100
2	-	-	-	-	-	-	38	74,5	13	25,5	51	100

3	-	-	-	-	-	-	39	76,5	12	23,5	51	100
4	-	-	-	-	-	-	39	76,5	12	23,5	51	100
5	-	-	-	-	-	-	37	72,5	14	27,5	51	100

**Tabel 4.5.**  
**Persentase Responden Variabel Karakteristik Individu**

Sumber : hasil Penelitian 2019

Penjelasan dari tabel 4.5. adalah

1. Pada pernyataan “pengetahuan kerja individu berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan” terlihat mayoritas responden menjawab setuju, yaitu 40 orang (78,4 %), artinya dalam hal ini responden sudah setuju bahwa pengetahuan kerja individu berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan.
2. Pada pernyataan “keterampilan kerja individu berpengaruh terhadap kuantitas kerja karyawan” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 38 orang (74,5%) artinya sebagian besar responden sudah cukup terampil dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Pada pernyataan “karyawan dengan pekerjaan yang memuaskan akan membuat kerja sama semakin baik” mayoritas responden menjawab setuju yang berjumlah 39 orang (76,5%) artinya dalam penelitian ini

mayoritas responden setuju bahwa karyawan dengan pekerjaan yang memuaskan akan membuat kerja sama semakin baik.

4. Pada pernyataan “perasaan individu akan pekerjaannya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 39 orang (76,5%) Artinya mayoritas responden setuju jika perasaan individu akan pekerjaannya akan mempengaruhi kinerja karyawan .
5. Pada pernyataan “individu suka pada ide-ide yang baru yang berpengaruh terhadap inisiatif karyawan.” Mayoritas responden yang berjumlah 37 orang (72,5%) menjawab setuju artinya dalam penelitian ini mayoritas responden suka dengan ide-ide yang bisa mempengaruhi inisiatif karyawan.

**Tabel 4.6.**  
**Persentase Responden Variabel Komitmen Organisasi**

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1					1	2	34	66,7	16	31,4	51	100
2							35	68,6	16	31,4	51	100
3					1	2	34	66,7	16	31,4	51	100
4							37	72,5	14	27,5	51	100
5					1	2	35	68,6	15	29,4	51	100

Sumber : hasil Penelitian 2019

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

1. Pada pernyataan “setiap karyawan meyakini tujuan perusahaan mempengaruhi kualitas kerja di perusahaan” mayoritas responden 34 orang (66,7%) menjawab setuju, artinya dalam penelitian ini mayoritas responden sudah memahami tujuan perusahaan ditempat mereka bekerja untuk meningkatkan kualitas bekerja mereka.

2. Pada pernyataan “setiap karyawan mengikuti norma-norma yang berlaku dalam pencapaian kinerja karyawan” Mayoritas responden menjawab setuju yaitu 35 orang (68,6%), artinya dari angket yang disebar mayoritas responden sudah mengikuti norma norma yang berlaku dalam pencapaian kinerja karyawan.
3. Pada pernyataan “setiap karyawan wajib mematuhi peraturan yang berlaku agar kinerja karyawan dapat tercapai” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 34 orang (66,7%) artinya dalam penelitian ini mayoritas responden sudah mematuhi peraturan yang berlaku agar kinerja karyawan dapat tercapai.
4. Pada pernyataan “setiap karyawan siap bekerja rutin untuk tercapainya tujuan perusahaan sehingga efisiensi kualitas kerja yang baik” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 37 orang (72,5%) artinya dari angket yang sudah disebar responden siap bekerja rutin untuk tercapainya tujuan perusahaan sehingga efisiensi kualitas kerja yang baik.
5. Pada pernyataan “setiap karyawan siap mengerjakan tugas yang diberikan atasan, untuk mencapai kinerja karyawan” sebanyak 35 orang responden menjawab setuju (68,6%), artinya dari angket yang disebar terlihat mayoritas responden karyawan siap mengerjakan tugas yang diberikan atasan, untuk mencapai kinerja karyawan.

**Tabel 4.7.**  
**Persentase Responden Variabel Kinerja**

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1			1	2	1	2	31	60,8	18	35,3	51	100
2					1	2	31	60,8	19	37,3	51	100
3					1	2	25	49	25	49	51	100
4					1	2	23	45,1	27	52,9	51	100

5					1	2	33	64,7	17	33,3	51	100
---	--	--	--	--	---	---	----	------	----	------	----	-----

Sumber : hasil Penelitian 2019

Penjelasan dari tabel 4.7 adalah :

1. Pada pernyataan “setiap karyawan selalu bekerja dengan menunjukkan kerapian dan ketelitian” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 31 orang (60,8%) artinya dari angket yang disebar mayoritas responden selalu bekerja dengan kerapian dan teliti.
2. Pada pernyataan “setiap karyawan bekerja dengan mengutamakan efisiensi dan efektivitas” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 31 orang (60,8%), artinya mayoritas responden karyawan sudah bekerja dengan mengutamakan efisiensi dan efektivitas.
3. Pada pernyataan “setiap karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya dan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya” mayoritas responden menjawab setuju yaitu 25 orang (49%), artinya para responden menerima dan melaksanakan pekerjaannya dan mempertanggung jawab kan hasil kerjanya.
4. Pada pernyataan “setiap karyawan berpartisipasi terhadap karyawan lain” sebanyak 23 orang (45,1%) mayoritas responden menjawab setuju, artinya dalam penelitian ini mayoritas setiap karyawan berpartisipasi terhadap karyawan lain.
5. Pada pernyataan “setiap karyawan selalu memiliki inisiatif dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa menunggu perintah dari atasan.” Mayoritas responden menjawab setuju yaitu 33 orang (64,7%) artinya dalam penelitian ini mayoritas responden memiliki inisiatif kuat untuk tanpa menunggu perintah dari atasan.

## b). Uji Validitas dan Reliabilitas

### 1). Uji Validitas

Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan  $r$ -tabel. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari  $r$ -tabel maka butir pertanyaan tersebut tidak valid. Sebaliknya jika  $r$ -hitung lebih besar dari  $r$ -tabel dinyatakan valid. Hasil dari analisis item dari SPSS ditunjukkan pada table 4.8 Berikut ini :

**Tabel 4.8.**  
**Hasil Validitas karakteristik individu**

No. Butir	$r$ -hitung	$r$ -tabel	Status
1	0,850	0,275	Valid
2	0,890	0,275	Valid
3	0,844	0,275	Valid
4	0,844	0,275	Valid
5	0,840	0,275	Valid

Sumber (penelitian 2019)

Dari tabel diatas diketahui, korelasi antara masing-masing skor pertanyaan dengan skor total dinyatakan valid, karena  $r$ -hitung lebih besar dari  $t$ -tabel. Berdasarkan nilai validitas diketahui hasil angket bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

**Tabel 4.9.**  
**Hasil Validitas komitmen organisasi**

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,878	0,275	Valid
2	0,703	0,275	Valid
3	0,898	0,275	Valid
4	0,880	0,275	Valid
5	0,883	0,275	Valid

Sumber (penelitian 2019)

Dari tabel diatas diketahui, korelasi antara masing-masing skor pertanyaan dengan skor total dinyatakan valid, karena r-hitung lebih besar daripada r-tabel. Berdasarkan nilai validitas diketahui seluruhnya dinyatakan valid.

**Tabel 4.10.**  
**Hasil Validitas kinerja**

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,849	0,275	Valid
2	0,842	0,275	Valid
3	0,901	0,275	Valid
4	0,726	0,275	Valid
5	0,836	0,275	Valid

Sumber (penelitian 2019)

Dari tabel diatas diketahui, korelasi antara masing-masing skor pertanyaan dengan skor total yang dinyatakan valid, karena r-hitung lebih besar dari r-tabel. Berdasarkan nilai validitas diketahui hasil angket bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

## 2). Uji Reliabilitas

Uji yang digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan sudah tepat dan konsisten. Artinya adalah apakah angket yang penulis gunakan sekarang akan memberikan hasil yang sama jika digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda atau waktu mendatang. Berikut ini adalah rumus *cronbach alpha* untuk pengujian reliabilitas.

**Tabel 4.11.**  
**Uji Realibilitas Instrument**

Instrument	Nilai realibilitas	Status
Karakteristik Individu	0,907	Reliable
Komitmen Organisasi	0,903	Reliable
Kinerja Karyawan	0,888	Reliable

Sumber : hasil Penelitian 2019

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien dengan intrepertasi realibilitas lebih tinggi dari 0,60 dengan demikian seluruh instrument variabel penelitian ini adalah adalah reliable atau layak, sehingga data yang digunakan untuk analisis berikutnya juga layak, karena reliable (bisa dipercaya).

Kesimpulan :

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni *cronbanch alpha*  $\geq 0.60$  maka reliabilitas cukup baik (terpercaya).
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni *cronbanch alpha*  $\leq 0.60$  maka reliabilitas kurang baik ( tidak terpercaya).

Bedasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien dengan intrepertasi realibilitas lebih tinggi dari 0,60 dengan demikian seluruh instrument variabel penelitian ini adalah adalah reliable atau layak, sehingga

data yang digunakan untuk analisis berikutnya juga layak, karena reliable (bisa dipercaya).

### c. Uji Regresi Linear berganda

Untuk menguji pengaruh Karakteristik Individu (X1), Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y) pada Karyawan PT. Sumatran Food Trade Medan dilakukan menggunakan *multiple regression analysis model* (model analisis regresi berganda). Kriteria pengujiannya bisa dilihat dibawah ini.

**Tabel 4.12.**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.467	3.324		1.043	.000
Karakteristik Individu	.183	.203	.134	4.825	.000
Komitmen Organisasi	.677	.183	.553	4.324	.000

a. Dependent Variable: Kinerja  
sumber hasil penelitian 2019

Persamaan dari tabel diatas adalah

$$Y=3.467 +0,183 X1+0,677X2+e$$

Model persamaan diatas bermakna

- a. Nilai konstanta sebesar = 3.467 menunjukkan variabel independen yaitu karakteristik individu dan komitmen organisasi dalam keadaan konstan

tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka akan menaikkan kinerja senilai 3.467%.

- b. Nilai koefisien regresi  $X_1$  adalah sebesar 0,183 menunjukkan bahwa jika karakteristik individu mengalami peningkatan maka akan menaikkan kinerja senilai 1,83 %.
- c. Nilai koefisien regresi  $X_2$  adalah sebesar 0. 677 menunjukkan bahwa jika komitmen organisasi mengalami kenaikan 1 % maka akan menaikkan kinerja sebesar 6,77%.

### 4.3. Uji Asumsi

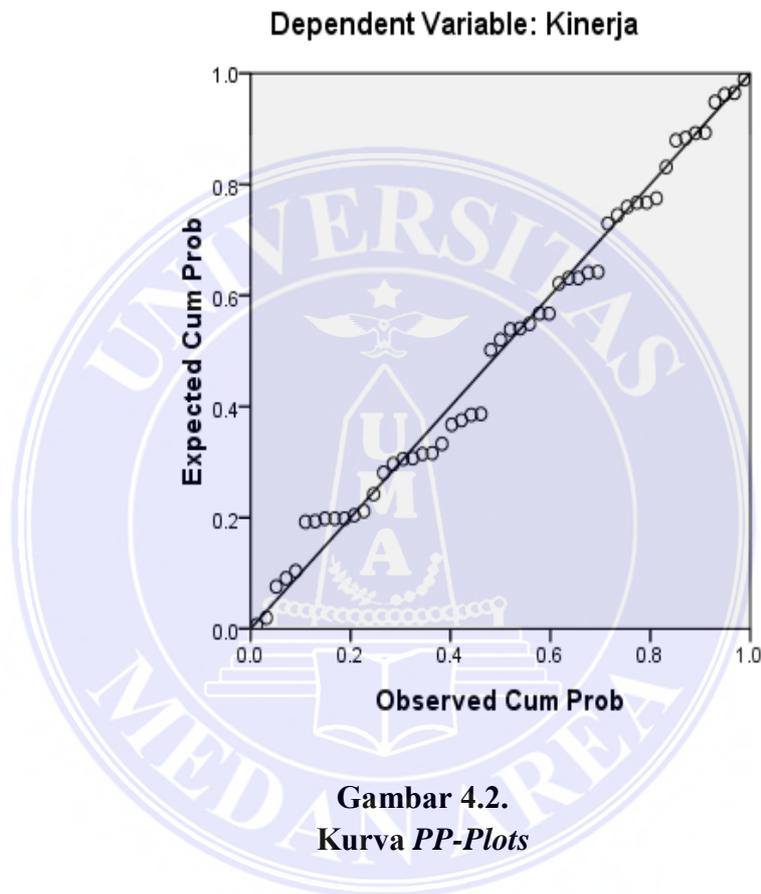
Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut antara lain :

#### a. Uji Normalitas

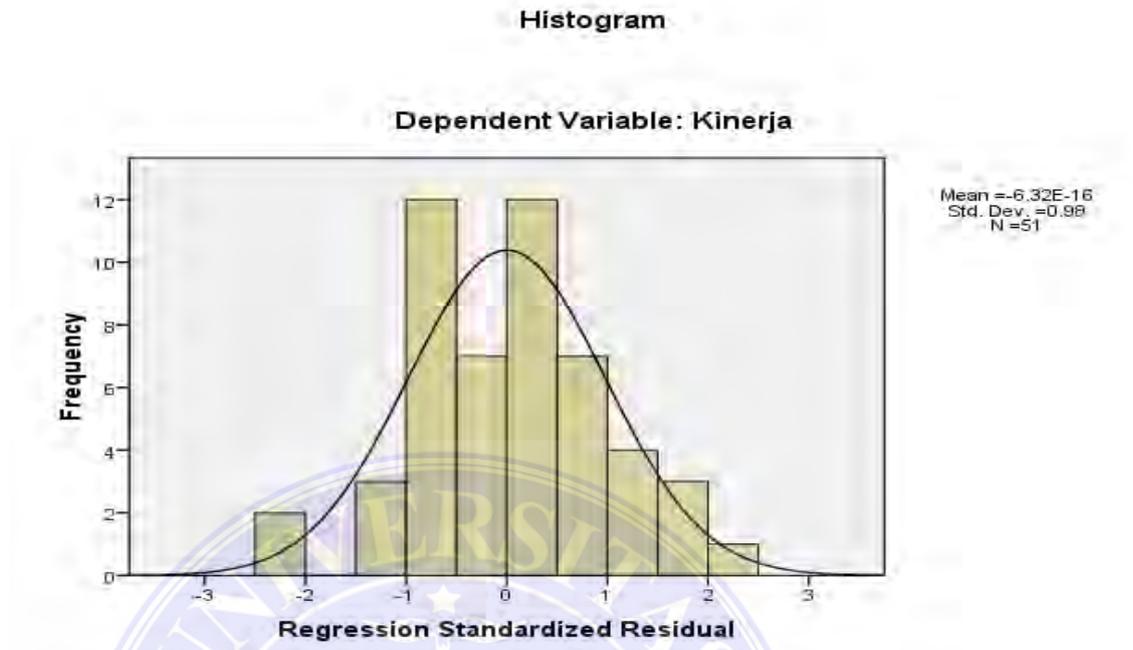
Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri

menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva *PP-Plots*

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



Gambar 4.2 mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal dikarenakan berdasarkan gambar diatas distribusinya mengikuti garis diagonal.

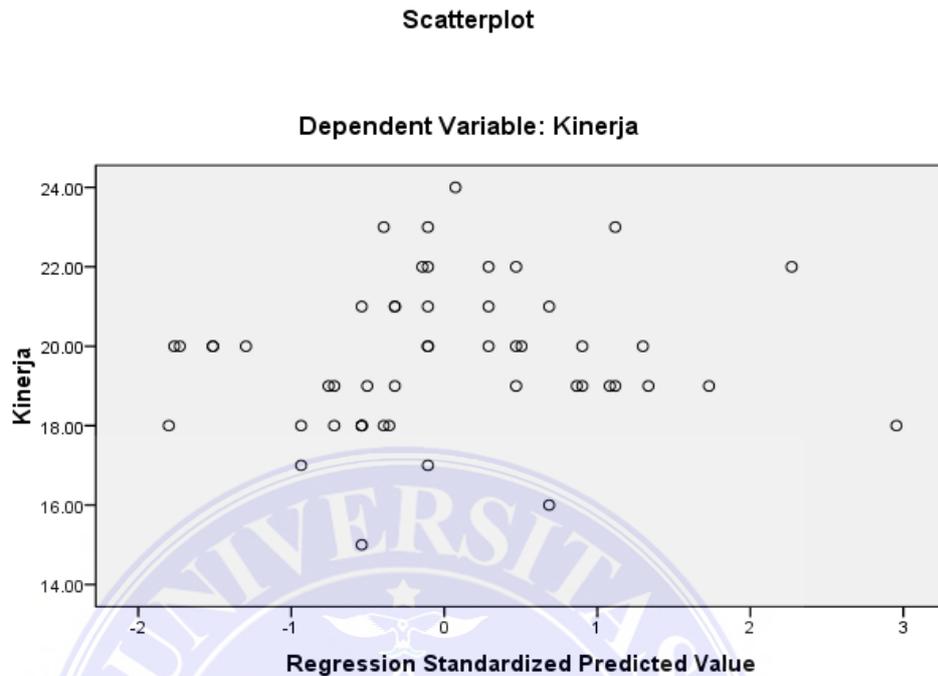


**Gambar 4.3.**  
**Histogram**

Dari gambar diatas terlihat distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Artinya penelitian ini berdistribusi normal

#### **b. Uji Heterodekasitas**

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterodekdasitas.



**Gambar 4.4.**  
*Scatterplot*

Gambar diatas telah menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas “ pada tabel regresi.

### c. Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan kolerasi yang kuat antar variabel independen ketentuan pengujiannya bisa dilihat dari tabel dibawah ini.

**Tabel 4.13.**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.467	3.324			
Karakteristik Individu	.183	.203	.134	.537	1.863
Komitmen Organisasi	.677	.183	.553	.537	1.863

a. Dependent Variable:  
Kinerja

Dari tabel 4.12 diatas terlihat bahwa variabel Karakteristik Individu memiliki angka *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,863 kurang dari 10, sedangkan nilai *Tolerance* sebesar  $0,537 > 0,1$  dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat multikolinieritas. Variabel Komitmen Organisasi juga memiliki angka *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,863 kurang dari 10, sedangkan nilai *Tolerance* sebesar  $0,537 > 0,1$  dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat multikolinieritas.

#### 4.4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis secara statistik ini dilakukan untuk melihat diterima atau ditolak hipotesis yang diajukan. Pengujian pengaruh tersebut dilakukan melalui uji parsial dan simultan oleh karena itu penelitian ini menggunakan metode survey.

**a). Uji t (Uji secara Parsial)**

Uji secara parsial atau uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, secara parsial (tersendiri) kriteria dari pengujian parsial bisa dilihat dibawah ini

**Tabel 4.14.**  
**Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.467	3.324		1.043	.000
Karakteristik Individu	.183	.203	.134	4.825	.000
Komitmen Organisasi	.677	.183	.553	4.324	.000

a. Dependent Variable: Kinerja  
sumber Hasil Penelitian 2019

**1). Pengaruh Karakteristik Individu Dengan Kinerja.**

Dari tabel 4.14 diatas bisa dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  adalah 4.825 , kemudian nilai sig nya adalah 0,000 :

$H_0: \beta = 0$ , artinya karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Sumatran Food Trade Medan.

$H_0: \beta \neq 0$ , artinya karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Sumatran Food Trade Medan.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Sumatran Food Trade Medan.

- 2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Sumatran Food Trade Medan.

Bedasarkan tabel 4.14 diatas diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel karakteristik individu sebesar 4,825 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-2$  ( $51-2=49$ ), di peroleh  $t_{tabel}$  1, 677. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka didapat pengaruh yang signifikan antara  $X_1$  dan  $Y$ , demikian juga sebaliknya jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara  $X_1$  dan  $Y$ , didalam hal ini  $t_{hitung} = 4.825 > t_{tabel} = 1,677$ . Ini berarti karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Sumatran Food Trade Medan Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000  $< 0,05$ , sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Sumatran Food Trade Medan.

## 2). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Dari tabel 4.14 diatas bisa dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  adalah 4,324 , kemudian nilai sig nya adalah 0,000

$H_0: \beta = 0$ , artinya komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Sumatran Food Trade Medan.

$H_0: \beta \neq 0$ , artinya komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Sumatran Food Trade Medan.

- 1) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Sumatran Food Trade Medan.

- 2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Sumatran Food Trade Medan.

Bedasarkan tabel 4.14 diatas diperoleh t-hitung untuk variabel Komitmen Organisasi sebesar 4,324 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-2$  ( $51-2=49$ ), di peroleh t tabel 1,677. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka didapat pengaruh yang signifikan antara  $X_2$  dan Y, demikian juga sebaliknya jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara  $X_2$  dan Y, didalam hal ini  $t_{hitung} = 4,324 > t_{tabel} = 1,677$ . Ini berarti Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Sumatran Food Trade Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Sumatran Food Trade Medan.

#### **b). Uji F (Uji Secara Simultan)**

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (simultan). Apabila tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.15.**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	134.127	2	67.063	17.696	.000 <sup>a</sup>
	Residual	181.913	48	3.790		
	Total	316.039	50			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Karakteristik Individu

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas terlihat nilai  $f_{hitung}$  yaitu 17.696 , dan signifikannya adalah 0,000 kriteria pengujiannya adalah

$H_0: \beta = 0$ , artinya karakteristik individu dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja di PT. Sumatran Food Trade Medan.

$H_0: \beta \neq 0$ , artinya artinya karakteristik individu dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja di PT. Sumatran Food Trade Medan.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya karakteristik individu dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja di PT. Sumatran Food Trade Medan.
- 2) Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, karakteristik individu dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja di PT. Sumatran Food Trade Medan

Berdasarkan tabel 4.14 diatas terlihat nilai  $f_{hitung}$  adalah 17.696 untuk uji kesalahan 5% (0,05) uji 2 pihak dan  $dk = n-2$  ( $51-2 = 49$ ) diperoleh nilai

$f_{hitung} = 3,23$  dalam hal ini  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $17.696 > 3,23$ ) maka  $H_0$  ditolak artinya terdapat pengaruh karakteristik individu dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT . Sumatran Food Trade Medan.

Selanjutnya lihat pula nilai sig yaitu 0,000, sedangkan taraf signifikan yang di tentukan adalah 0,05, dalam penelitian ini  $0,000 < 0,05$  artinya karakteristik individu dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT . Sumatran Food Trade Medan.

### c). Koefisien Determinasi

Tujuan dari koefisien determinasi adalah untuk mengetahui jumlah besaran persentase yang dari variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat nilai dari koefisien determinasi ini bisa dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.16.**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	.651 <sup>a</sup>	.424	.400	1.94675	1.427

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Karakteristik Individu

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa:

- a.  $R = 0,651$  berarti hubungan variabel Karakteristik Individu dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT . Sumatran Food Trade Medan 65,1%. Artinya memiliki hubungan yang Erat. Semakin besar R berarti hubungan semakin erat. Untuk memastikan tipe hubungan antar variabel dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel 4.17.**  
**Hubungan antar Variabel**

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber : Situmorang (2014:170).

- b. *R Square* sebesar 0,424 berarti 42,4% faktor-faktor Kinerja Karyawan PT. Sumatran Food Trade Medan dapat dijelaskan oleh karakteristik individu dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya 57,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- c. *Adjusted R Square* sebesar 0,400 berarti 40% faktor-faktor Kinerja Karyawan PT. Sumatran Food Trade Medan dapat dijelaskan oleh karakteristik individu dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya 60% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti lain
- d. *Standard Error of Estimated* adalah 1.94675 semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik.

## **B. Pembahasan**

- a. Terdapat pengaruh antara karakteristik individu dengan kinerja karyawan PT. Sumatran Food Trade Medan hal ini terlihat dari  $t$ -hitung = 4,825 >  $t$ -tabel = 1,677. Taraf signifikannya yang bernilai 0,000, penelitian ini menerima hipotesis bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap

kinerja, hal ini sejalan dengan hasil penelitian Bayu (2014) Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh terhadap kepuasan kerja (X1), pengaruh loyalitas karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh kepuasan kerja, loyalitas karyawan dan komitmen organisasi secara bersama sama terhadap variabel (Y) dibuktikan dengan uji t-parsial yaitu  $t\text{-hitung} = 5,671 > t\text{-tabel} = 1,781$ , Uji f simultan yaitu  $f\text{-hitung} = 15,868 > f\text{-tabel} = 4,21$  dengan signifikansi 0,000.

- b. Terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan PT. Sumatran Food Trade Medan hal ini terlihat dari nilai  $t\text{-hitung} = 4,324 > t\text{-tabel} = 1,677$ . Taraf signifikannya yang bernilai 0,000, penelitian ini menerima hipotesis bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumatran Food Trade Medan.
- c. Terdapat pengaruh karakteristik individu dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sumatran Food Trade Medan, hal ini terlihat dari nilai uji f yang lebih tinggi dari f tabel yaitu  $17.696 > 3,23$ , dan taraf signifikan yang lebih rendah dari 0,05 yaitu 0,000, *Ajusted R Square* sebesar 0,400 berarti 40% faktor-faktor Kinerja Karyawan PT. Sumatran Food Trade Medan dapat dijelaskan oleh karakteristik individu dan komitmen organisasi terhadap variabel terikat (kinerja) artinya jika kedua variabel bebas (karakteristik individu dan komitmen organisasi) diabaikan oleh perusahaan maka akan berdampak besar bagi kinerja karyawan di PT. Sumatran Food Trade Medan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

- a. Terdapat pengaruh antara karakteristik individu dengan kinerja karyawan PT. Sumatran Food Trade Medan hal ini terlihat dari nilai  $t\text{-hitung} = 4,825 > t\text{-tabel} = 1,677$ . Taraf signifikannya yang bernilai 0,000.
- b. Terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan PT. Sumatran Food Trade Medan hal ini terlihat dari nilai  $t\text{-hitung} = 4,324 > t\text{-tabel} = 1,677$ . Taraf signifikannya yang bernilai 0,000.
- c. Terdapat pengaruh karakteristik individu dan komitmen organisasi terhadap kinerja di PT. Sumatran Food Trade Medan, hal ini terlihat dari nilai uji  $f$  yang lebih tinggi dari  $f$  tabel yaitu  $17,696 > 3,23$  dan taraf signifikan yang lebih rendah dari 0,05 yaitu 0,000 dan *Adjusted R square* yang sebesar 40%.

#### B. Saran

- a. Dilihat dari angket yang disebar ada beberapa poin yang perlu di perhatikan bahwa perlukan diberikan motivasi kepada setiap karyawan agar mau menerima tantangan dalam pekerjaannya, karena terdapat sebagian responden yang masih belum mampu menerima tantangan kerja
- b. Dilihat dari persentase jawaban responden yang masih menjadi masalah adalah masih terdapat sebagian kecil responden yang masih belum menerima aturan perusahaan yang tertulis atau pun tidak, perlunya diberikan sosialisasi kepada para karyawan agar lebih patuh kepada peraturan perusahaan.

- c. Dari segi kinerja hal yang harus di tingkatkan adalah melatih para karyawan agar karyawan berminat akan pekerjaannya, perlunya diberikan pelatihan dan peningkatan Sumber Daya Manusia yang lebih agar karyawan lebih dapat meningkatkan kinerja.



## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Greenberg. 2008. Manajemen : Dasar, Pengertian. Bumi Aksara. Jakarta.
- Ghozali. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program ibm spss 16. Semarang. Badan Penerbit. Universitas Dipenogoro.
- Marwansyah. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfa Beta.
- Meyer. 2013. Pengukuran dan Pendahuluan Kelanjutan Afektif dan komitmen normative untuk organisasi untuk Organisasi. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan. Jakarta : PT. Remaja Rosda Karya.
- Prasetyo. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor. Ghalia. Indonesia.
- Robbins dan Judge. 2011. Perilaku Organisasi. Salemba Empat, Jakarta.
- Rivai. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan. Jakarta : PT. Grafindo Persada.
- Ruslan. 2010. Manajemen Relations dan Media Komunikasi. Jakarta. Rajawali Pers
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi, Yogyakarta. Andi
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung. Alfabeta
- Suharso. 2009. Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Bisnis : Pendekatan Filosofi dan Praktis. Cetakan Pertama. Jakarta. Penerbit PT. Indeks.
- Sidik. 2009. Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Situmorang. 2011. Analisis Data untuk Riset Manajemen dan Bisnis, Edisi 2. Medan. USU Press.

## **Jurnal**

Arief Subyantoro. 2014. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja (Studi pada KUD di kabupaten Sleman). JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN, VOL 11 tahun 2014

Abadylla, 2011, Pengaruh Lingkungan Kerja Karakteristik Individu dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perguruan Tinggi Swasta IKIP PRGI Jember), JURNAL MANAJEMEN & KEWIRAUSAHAAN, VOL. 7, NO. 2, SEPTEMBER 2011: 125-138

Rahman. 2013. Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala : JURNAL KATALOGIS, Volume 1 Nomor 2.

## **Skripsi**

Imanda. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan BMT UGT Sidogiri Surabaya. Ttp : tp. 2016

## **Jurnal**

Arief Subyantoro, 2014. *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja* (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman). Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 11 tahun 2014

## **Skripsi**

Imada Ulinuha. *Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan BMT UGT Sidogiri Se-Surabaya*. Ttp:tp. 2016

## KUESIONER PENELITIAN

### PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUMATRAN FOOD TRADE MEDAN

Dalam rangka untuk mengetahui seberapa besar pengaruh karakteristik individu dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumatran Food Trade Medan maka sangat dibutuhkan pendapat dari responden untuk melengkapi penelitian ini. Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

#### I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Lama kerja :

#### II. PETUNJUK PENILAIAN

Peneliti menginginkan pendapat anda mengenai "Pengaruh Karakteristik Individu dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatran Food Trade Medan". Petunjuk pengisiannya yaitu : pertanyaan pada bagian ini menyediakan jawaban dengan kode (SS, S, KS, TS, STS). Adapun makna dari kode tersebut adalah :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

### III. DAFTAR PERNYATAAN

A. Variabel Karakteristik Individu ( $X_1$ )		SS	S	KS	TS	STS
1.	<b>a. pengetahuan kerja</b> pengetahuan kerja individu berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan					
2.	<b>b. keterampilan kerja</b> keterampilan kerja individu berpengaruh terhadap kuantitas kerja karyawan					
3.	<b>c. pekerjaan yang memuaskan</b> karyawan dengan pekerjaan yang memuaskan akan membuat kerja sama semakin baik					
4.	<b>d. Perasaan individu akan pekerjaannya</b> perasaan individu akan pekerjaannya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan					
5.	<b>e. Kesukaan pad ide- ide tertentu</b> individu suka pada ide ide yang baru yang berpengaruh terhadap insiatif karyawan					
B. Variabel Komitmen Orgaisasi ( $X_2$ )		SS	S	KS	TS	STS
1.	<b>a. memahami dan meyakini tujuan perusahaan</b> setiap karyawan meyakini tujuan perusahaan , memperngaruhi kualitas kerja di perusahaan					
2.	<b>b. menerima norma-norma yang berlaku</b> setiap karyawan mengikuti norma norma yang berlaku dalam pencapaian kinerja karyawan					
3.	<b>c. mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku</b> setiap karyawan wajib mematuhi peraturan yang berlaku agar kinerja karyawan dapat tercapai					
4.	<b>d. bekerja secara rutin dan full day</b> setiap karyawan siap bekerja rutin untuk tercapainya tujuan perusahaan sehingga efisiensi kualitas kerja yang baik					
5.	<b>e. mengerjakan tugas yang diberikan</b> setiap karyawan siap mengerjakan tugas yang diberikan atasan, untuk					

	mencapai kinerja karyawan					
<b>C. Variabel Kinerja (Y)</b>		<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1.	<b>a. Kualitas Kerja</b> setiap karyawan selalu bekerja dengan menunjukkan kerapian dan ketelitian					
2.	<b>b. Kuantitas Kerja</b> setiap karyawan bekerja dengan mengutamakan efisiensi dan efektivitas					
3.	<b>c. tanggung jawab</b> setiap karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya dan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya					
4.	<b>d. Kerja sama</b> setiap karyawan berpartisipasi terhadap karyawan lain					
5.	<b>e. Inisiatif</b> setiap karyawan selalu memiliki inisiatif dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa menunggu perintah dari atasan.					

no	J K	U S	L K	no	X1					total	X2					total	Y					Total
1	1	2	1	1	4	4	5	4	3	20	2	4	4	3	2	15	5	4	5	4	5	23
2	1	1	1	2	4	4	4	3	2	17	4	4	5	4	5	22	4	3	4	3	4	18
3	1	1	1	3	4	4	4	4	4	20	3	4	5	1	2	15	4	5	3	4	2	18
4	2	2	2	4	5	4	4	4	5	22	3	4	5	4	5	21	5	3	4	4	5	21
5	1	2	1	5	5	4	4	3	3	19	4	4	5	4	3	20	3	5	3	5	4	20
6	1	1	1	6	4	4	4	3	5	20	4	4	5	4	3	20	3	5	5	3	5	21
7	2	1	2	7	4	4	3	3	2	16	3	3	3	4	3	16	4	5	4	5	4	22
8	2	1	1	8	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	3	4	5	4	3	19
9	1	2	2	9	5	4	4	4	5	22	3	3	4	4	5	19	5	4	2	3	5	19
10	1	2	2	10	5	5	4	4	4	22	5	4	4	5	4	22	5	5	5	4	4	23
11	2	1	1	11	5	4	4	4	5	22	4	3	5	4	4	20	5	4	4	4	4	21
12	2	1	1	12	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	5	22	5	5	5	5	3	23
13	1	2	2	13	4	4	5	4	4	21	3	4	4	4	4	19	5	4	4	4	5	22
14	1	2	1	14	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19	5	4	4	4	5	22
15	2	1	2	15	5	4	5	4	3	21	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	5	22
16	2	1	1	16	5	4	4	4	5	22	4	3	5	5	4	21	4	5	4	4	4	21
17	1	2	1	17	5	5	5	4	5	24	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	3	20
18	1	2	1	18	5	4	5	4	5	23	4	4	4	5	4	21	4	4	3	4	3	18
19	1	2	2	19	5	5	4	4	4	22	5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	5	21
20	1	3	1	20	4	5	4	5	4	22	4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	4	20
21	2	2	2	21	5	5	4	4	4	22	4	5	3	4	5	21	4	4	4	4	3	19
22	2	3	2	22	5	5	4	4	5	23	5	4	4	5	5	23	4	4	4	4	3	19
23	1	3	3	23	5	5	4	4	4	22	5	4	4	5	4	22	4	4	4	5	3	20
24	2	2	2	24	4	5	4	4	4	21	5	4	4	5	3	21	4	4	4	4	5	21
25	2	1	1	25	4	5	4	4	4	21	5	5	4	4	4	22	4	3	4	5	4	20
26	1	2	2	26	5	4	5	4	5	23	4	5	4	5	4	22	4	3	4	4	3	18
27	1	3	3	27	4	3	3	4	5	19	4	5	4	4	5	22	4	4	4	4	3	19
28	2	3	2	28	5	4	4	5	4	22	4	5	4	4	3	20	4	3	4	4	3	18
29	2	2	1	29	5	5	5	4	4	23	4	5	4	4	4	21	5	2	3	4	3	17
30	1	1	1	30	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
31	1	1	2	31	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	5	3	4	5	3	20
32	2	2	2	32	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	4	5	3	4	4	20
33	2	1	1	33	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	4	4	5	4	3	20
34	1	1	2	34	5	5	5	3	4	22	4	3	5	4	4	20	4	2	2	3	4	15
35	1	2	1	35	5	4	4	4	5	22	4	5	4	5	4	22	4	4	5	2	2	17
36	2	1	2	36	5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20	4	4	5	3	2	18
37	1	2	1	37	5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20	4	4	5	3	2	18
38	1	3	2	38	4	5	4	4	3	20	3	4	5	4	4	20	2	3	3	4	4	16
39	2	1	1	39	5	4	4	4	5	22	5	4	5	4	4	22	5	5	4	5	3	22
40	1	1	1	40	4	5	4	4	4	21	5	4	5	1	3	18	4	2	3	5	4	18
41	1	2	2	41	4	4	4	3	4	19	4	2	4	4	4	18	5	5	4	2	3	19

42	2	1	1	42	4	4	4	5	4	21	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
43	2	2	1	43	4	4	5	4	3	20	4	4	5	4	5	22	4	4	4	4	3	19
44	1	3	3	44	4	5	4	4	3	20	4	4	5	5	5	23	5	4	4	4	2	19
45	1	3	3	45	5	5	4	4	2	20	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	3	19
46	2	3	2	46	5	4	3	3	4	19	5	4	3	4	3	19	4	4	4	4	3	19
47	1	2	1	47	4	5	4	4	4	21	5	3	4	3	5	20	5	5	5	5	4	24
48	1	1	1	48	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23	4	4	4	5	3	20
49	2	2	2	49	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20
50	1	3	1	50	5	5	5	4	4	23	5	3	2	4	3	17	3	3	4	4	4	18
51	1	1	1	51	5	4	5	4	5	23	4	5	4	5	4	22	4	4	4	4	3	19



## Frequencies

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	40	78.4	78.4	78.4
	SS	11	21.6	21.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	38	74.5	74.5	74.5
	SS	13	25.5	25.5	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	39	76.5	76.5	76.5
	SS	12	23.5	23.5	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	39	76.5	76.5	76.5
	SS	12	23.5	23.5	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	37	72.5	72.5	72.5
	SS	14	27.5	27.5	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.0	2.0	2.0
	S	34	66.7	66.7	68.6
	SS	16	31.4	31.4	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	35	68.6	68.6	68.6
	SS	16	31.4	31.4	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.0	2.0	2.0
	S	34	66.7	66.7	68.6
	SS	16	31.4	31.4	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	37	72.5	72.5	72.5
	SS	14	27.5	27.5	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.0	2.0	2.0
	S	35	68.6	68.6	70.6
	SS	15	29.4	29.4	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

**Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	KS	1	2.0	2.0	3.9
	S	31	60.8	60.8	64.7
	SS	18	35.3	35.3	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

**Y2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	S	31	60.8	60.8	62.7

SS	19	37.3	37.3	100.0
Total	51	100.0	100.0	

**Y3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	S	25	49.0	49.0	51.0
	SS	25	49.0	49.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

**Y4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.0	2.0	2.0
	S	23	45.1	45.1	47.1
	SS	27	52.9	52.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

**Y5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2.0	2.0	2.0
	S	33	64.7	64.7	66.7
	SS	17	33.3	33.3	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

## Correlations

**Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Karakteristik Individu
X1.1	Pearson Correlation	1	.787**	.721**	.608**	.532**	.850**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51
X1.2	Pearson Correlation	.787**	1	.630**	.736**	.648**	.890**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51
X1.3	Pearson Correlation	.721**	.630**	1	.564**	.695**	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51
X1.4	Pearson Correlation	.608**	.736**	.564**	1	.695**	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51
X1.5	Pearson Correlation	.532**	.648**	.695**	.695**	1	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	51	51	51	51	51	51
Karakteristik Individu	Pearson Correlation	.850**	.890**	.844**	.844**	.840**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	51	51	51	51	51	51

**Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Karakteristik Individu
X1.1	Pearson Correlation	1	.787**	.721**	.608**	.532**	.850**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51
X1.2	Pearson Correlation	.787**	1	.630**	.736**	.648**	.890**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51
X1.3	Pearson Correlation	.721**	.630**	1	.564**	.695**	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51
X1.4	Pearson Correlation	.608**	.736**	.564**	1	.695**	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51
X1.5	Pearson Correlation	.532**	.648**	.695**	.695**	1	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	51	51	51	51	51	51
Karakteristik Individu	Pearson Correlation	.850**	.890**	.844**	.844**	.840**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	51	51	51	51	51	51

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Komitmen Organisasi
X2.1	Pearson Correlation	1	.535**	.682**	.786**	.718**	.878**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51
X2.2	Pearson Correlation	.535**	1	.535**	.531**	.399**	.703**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.004	.000
	N	51	51	51	51	51	51
X2.3	Pearson Correlation	.682**	.535**	1	.697**	.880**	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51
X2.4	Pearson Correlation	.786**	.531**	.697**	1	.734**	.880**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51
X2.5	Pearson Correlation	.718**	.399**	.880**	.734**	1	.883**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000		.000
	N	51	51	51	51	51	51
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.878**	.703**	.898**	.880**	.883**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	51	51	51	51	51	51

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Correlations**

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Kinerja
Y1	Pearson Correlation	1	.836**	.765**	.384**	.536**	.849**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.005	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51
Y2	Pearson Correlation	.836**	1	.686**	.396**	.578**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.004	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51
Y3	Pearson Correlation	.765**	.686**	1	.620**	.674**	.901**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51
Y4	Pearson Correlation	.384**	.396**	.620**	1	.656**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.005	.004	.000		.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51
Y5	Pearson Correlation	.536**	.578**	.674**	.656**	1	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	51	51	51	51	51	51
Kinerja	Pearson Correlation	.849**	.842**	.901**	.726**	.836**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	51	51	51	51	51	51

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Reliability

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	51	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	5

## Reliability

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	51	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	5

## Reliability

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	51	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	5

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.467	3.324		1.043	.000
	Karakteristik Individu	.183	.203	.134	4.825	.000
	Komitmen Organisasi	.677	.183	.553	4.324	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	134.127	2	67.063	17.696	.000 <sup>a</sup>
	Residual	181.913	48	3.790		
	Total	316.039	50			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Karakteristik Individu

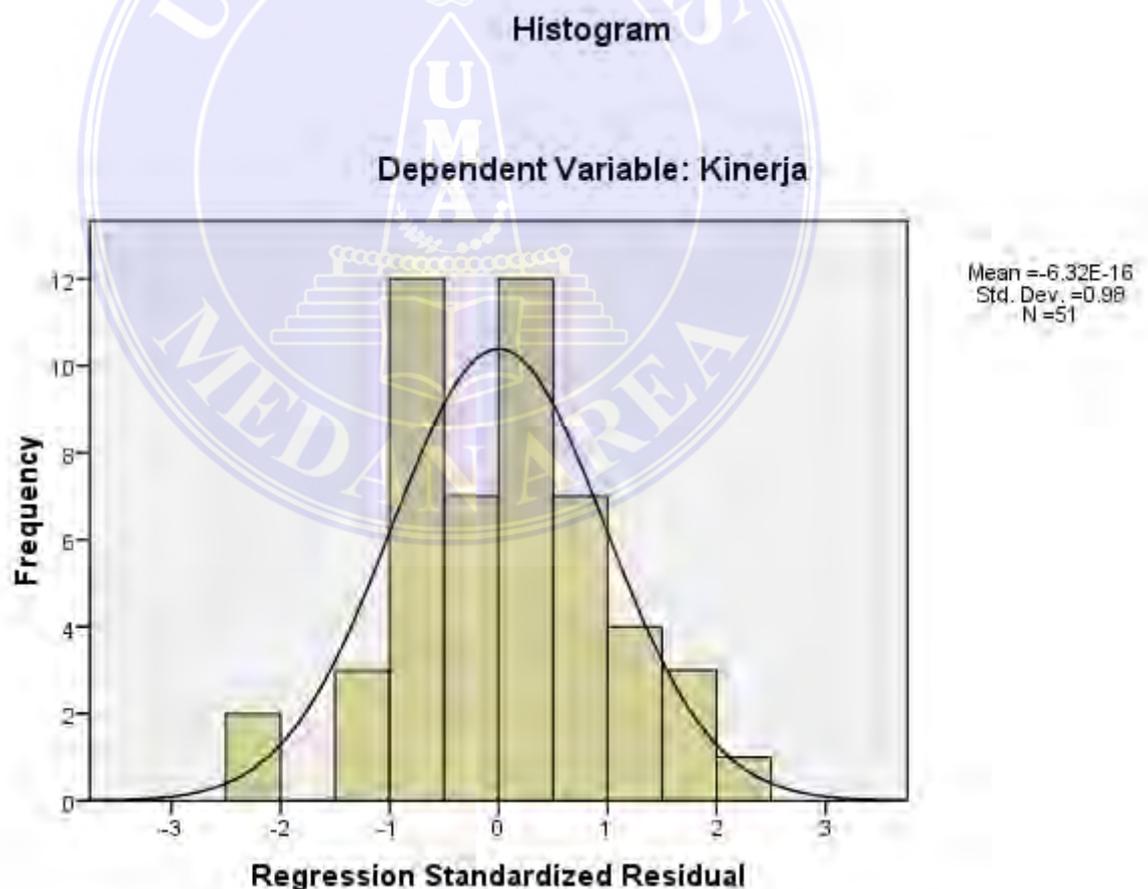
b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary<sup>b</sup>

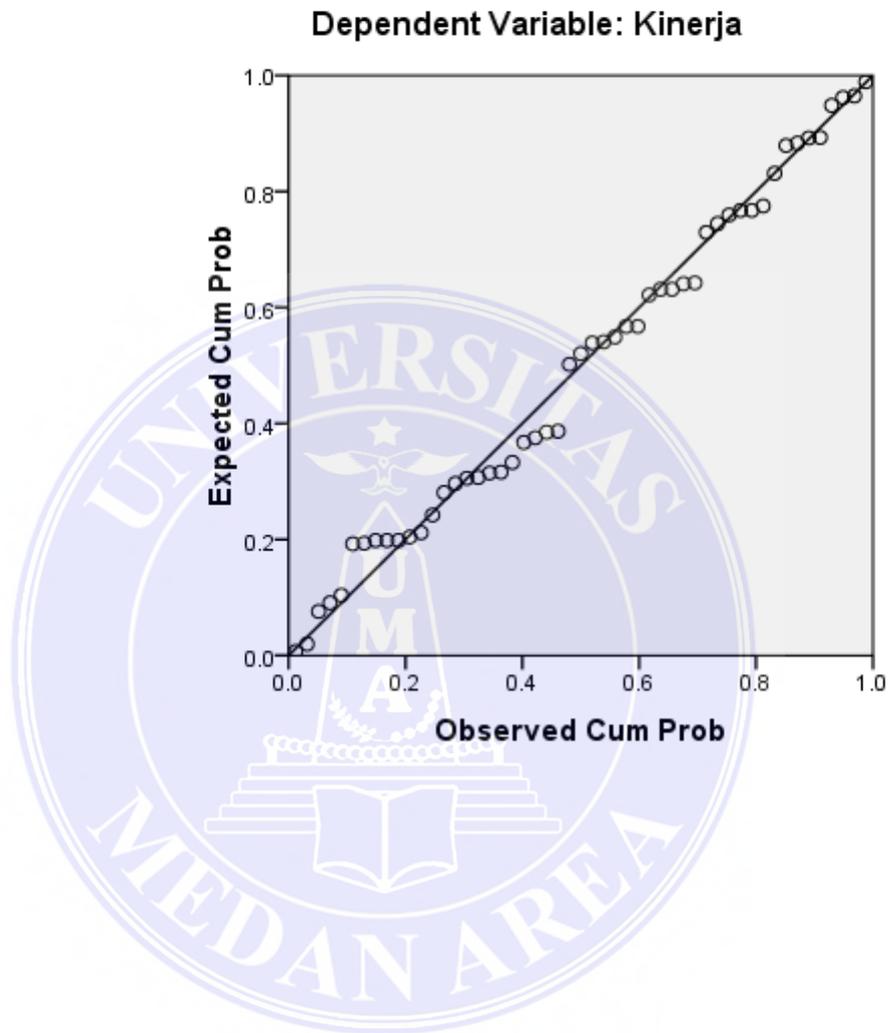
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.651 <sup>a</sup>	.424	.400	1.94675	1.427

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Karakteristik Individu

b. Dependent Variable: Kinerja



## Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



## Scatterplot

