

**PENGARUH KOMITMEN DAN KARAKTERISTIK INDIVIDUAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERSEROAN TERBATAS
PERKEBUNAN NUSANTARA IV PABRIK KELAPA SAWIT ADOLINA**

TESIS

OLEH

**MHD. BAGUS KURNIA
NPM. 191802010**



**PROGRAM MAGISTER AGRIBISNIS
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/12/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)14/12/22

**PENGARUH KOMITMEN DAN KARAKTERISTIK INDIVIDUAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERSEROAN TERBATAS
PERKEBUNAN NUSANTARA IV PABRIK KELAPA SAWIT ADOLINA**

TESIS

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Agribisnis pada
Pascasarjana Universitas Medan Area

OLEH

**MHD. BAGUS KURNIA
NPM. 191802010**

**PROGRAM MAGISTER AGRIBISNIS
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/12/22

Access From (repository.uma.ac.id)14/12/22

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
MAGISTER AGRIBISNIS**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : **Pengaruh Komitmen Dan Karakteristik Individual Terhadap Kinerja Karyawan Di Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara Iv Pabrik Kelapa Sawit Adolina**

Nama : **Mhd. Bagus Kurnia**

NPM : **191802010**

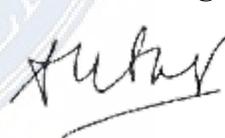
Menyetujui

Pembimbing I



Ahmad Rafiki, BBA (Hons), MMgt, PhD

Pembimbing II



Dr. Ir. M. Akbar Siregar, M.Si

**Ketua Program Studi
Magister Agribisnis**



Dr. Ir. Syahbudin Hasibuan, M.Si

Direktur



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/12/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)14/12/22

Telah diuji pada Tanggal 12 Agustus 2022

N a m a : Mhd. Bagus Kurnia

N P M : 191802010



Panitia Penguji Tesis :

Ketua : Dr. Ir. Syahbudin, M.Si

Sekretaris : Dr. Ir. Rasmulia Sembiring, MMA

Pembimbing I : Ahmad Rafiki, BBA (Hons), MMgt, PhD

Pembimbing II : Dr.Ir. M. Akbar Siregar, M.Si

Penguji Tamu : Dr. Ir. Tumpal HS Siregar, MS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/12/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)14/12/22

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar Pustaka.

Medan, 09 September 2022

Yang Menyatakan,


Mhd. Bagus Kurnia



ABSTRAK

Pengaruh Komitmen Dan Karakteristik Individual Terhadap Kinerja Karyawan Di Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara IV Pabrik Kelapa Sawit Adolina

N a m a : Mhd. Bagus Kurnia
NPM : 191802010
Program Studi : Magister Agribisnis
Pembimbing I : Ahmad Rafiki, BBA (Hons), MMgt, PhD
Pembimbing II : Dr.Ir. M. Akbar Siregar, M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Komitmen Organisasi yang terdiri dari Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Komitmen Normatif dan Pengaruh Karakteristik Individual terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Adolina. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan dengan menggunakan kuisisioner dan perhitungan sampel dengan simple random sampling sehingga diperoleh sebanyak 101 sampel. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dengan menggunakan perangkat SPSS 26. Berdasarkan analisis data diperoleh bahwa Komitmen Afektif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV PKS Adolina, Komitmen Normatif berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV PKS Adolina, Komitmen Berkelanjutan (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV PKS Adolina dan Karakteristik Individual berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV PKS Adolina.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Karakteristik Individu, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

analyze the effect of organizational commitment and the effect of individual characteristics on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV Palm Oil Mill (POM)

Name : Mhd. Bagus Kurnia
Student Id. Number : 191802010
Study Program : Master of Agribusiness
Advisor I : Ahmad Rafiki, BBA (Hons), MMgt, PhD
Advisor II : Dr.Ir. M. Akbar Siregar, M.Si

This study aims to analyze the effect of organizational commitment consisting of Affective commitment, Continuance commitment, Normative commitment and the effect of individual characteristics on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV Palm Oil Mill (PKS) Adolina. This type of research is descriptive quantitative. The type of data used in this research is secondary data. The data collection method used was questionnaires and sample calculations with simple random sampling method in order to obtain as many as 101 samples. The data analysis method used is multiple linear regression analysis using SPSS 26. Based on the data obtained, Affective Commitment has a no significant positive effect on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina POM, Normative Commitment has no significant positive effect on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina POM, Continuance Commitment (X3) has a significant positive effect on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina POM and Individual Characteristics have no significant positive effect on employee performance at PT. Nusantara IV Adolina POM.

Keywords : internal factor, factor external, pattern consumer

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **“PENGARUH KOMITMEN DAN KARAKTERISTIK INDIVIDUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERSEROAN TERBATAS PERKEBUNAN NUSANTARA IV PABRIK KELAPA SAWIT ADOLINA”** Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Agribisnis Program Pascasarjana Fakultas Pertanian Universitas Medan Area

Dalam Penyusunan Tesis ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan materil maupun dukungan moril dan bimbingan (penulisan) dari berbagai pihak. Untuk itu penghargaan dan ucapan terimakasih disampaikan kepada :

1. Rektor Universitas Medan Area Bapak Prof. Dr. Dadan Ramadan, M.Eng., M.Sc
2. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area Ibu Prof. Dr. Ir. Retno AstutiK., MS
3. Ketua Program Studi Magister Agribisnis Bapak Dr. Ir. Syahbudin Hasibuan, M.Si.
4. Bapak Ahmad Rafiki, BBA (Hons), MMgt, PhD Selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu, membantu dan memberi masukan ilmu bagi penulis
5. Bapak Dr.Ir. M. Akbar Siregar, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu, membantu dan memberi masukan ilmu bagi penulis
6. Seluruhh Bapak/Ibu Dosen di pascasarjana Magister Agribisnis Universitas Medan Area
7. Ayah Aminuddin dan Alm. Sugeng serta Ibu Pujiawati dan Jurnaingsih, Sahabat dan keluarga yang telah memberikan dukungan serta doa bagi penulis
8. Rekan-Rekan Mahasiswa pascasarjana Universitas Medan Area Angkatan 2019

9. Bapak Manajer Pabrik Kelapa Sawit Adolina yang telah membantu untuk pengambilan data lapangan
 10. Rekan-Rekan sepekerjaan PT. Koompasia Enviro Institute terkhusus kepada Johan Simarmata dan Dody Rogabe Forgiver Manik yang banyak membantu penulis
 11. Istri Desy Sulistiya Nurhasanah dan Anak Abid Hamizan Kurnia
- Penulis Menyadari bahwa tesis ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif, dari pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan bobot dari tesis ini. Semoga tesis ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia perkebunan

Medan, 09 September 2022

Penulis



MHD Bagus Kurnia

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mhd. Bagus Kurnia
NPM : 191802010
Program Studi : Magister Agribisnis
Fakultas : Pascasarjana
Jenis Karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive-Royalty-Free-Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH KOMITMEN DAN KARAKTERISTIK INDIVIDUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERSEROAN TERBATAS PERKEBUNAN NUSANTARA IV PABRIK KELAPA SAWIT ADOLINA

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan
Pada tanggal : 09 September 2022
Yang Menyatakan



Mhd. Bagus Kurnia

DAFTAR PUSTAKA





UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/12/22

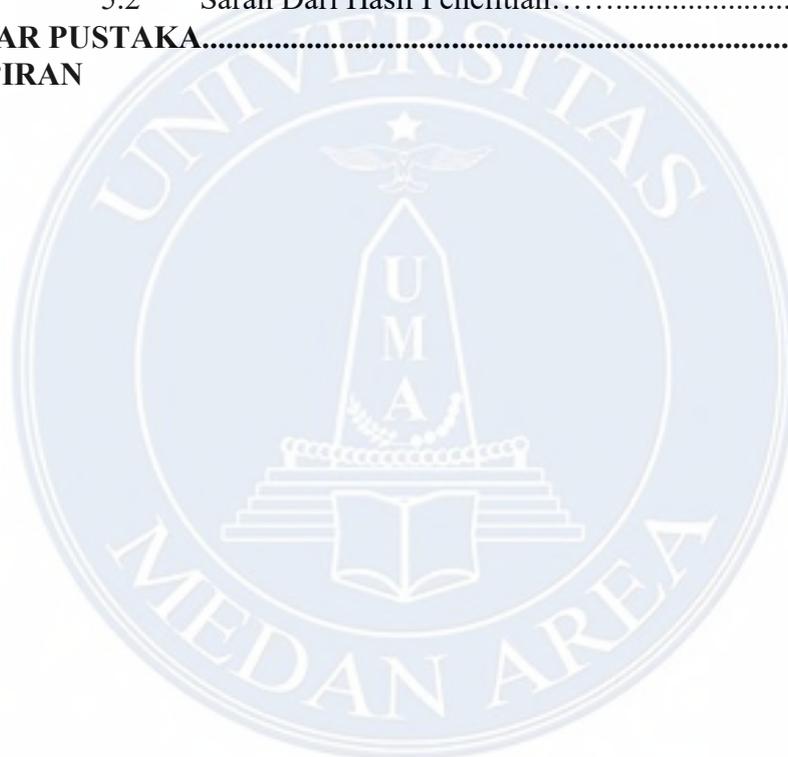
Access From (repository.uma.ac.id)14/12/22

DAFTAR ISI

| | | Halaman |
|---------------------------|--|----------------|
| DAFTAR ISI..... | | ii |
| DAFTAR GAMBAR..... | | iv |
| DAFTAR TABEL..... | | v |
| LAMPIRAN..... | | vi |
| BAB I | PENDAHULUAN..... | 1 |
| | 1.1 Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| | 1.2 Rumusan Masalah..... | 5 |
| | 1.3 Tujuan Penelitian..... | 6 |
| | 1.4 Manfaat Penelitian..... | 6 |
| BAB II | TINJAUAN PUSTAKA..... | 8 |
| | 2.1 Landasan Teori..... | 8 |
| | 2.1.1. Komitmen Organisasional..... | 8 |
| | 2.1.1.1. Pengertian Komitmen..... | 8 |
| | 2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi..... | 8 |
| | 2.1.1.3. Dimensi dan Indikator Komitmen Afektif..... | 10 |
| | 2.1.1.4. Dimensi dan Indikator Komitmen Normatif..... | 11 |
| | 2.1.1.5. Dimensi dan Indikator Komitmen Berkelanjutan..... | 11 |
| | 2.1.2. Karakteristik Individual..... | 12 |
| | 2.1.2.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi..... | 12 |
| | 2.1.2.2. Pengertian Karakteristik Individual..... | 13 |
| | 2.1.2.3. Dimensi dan Indikator Karakteristik Individual..... | 15 |
| | 2.2 Kinerja..... | 16 |
| | 2.2.1 Pengertian Kinerja..... | 16 |
| | 2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan..... | 18 |
| | 2.2.3 Pengukuran Kinerja Karyawan..... | 19 |
| | 2.2.4 Dimensi dan Indikator Kinerja..... | 20 |
| | 2.2.5 Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Kinerja..... | 21 |
| | 2.2.6 Hubungan Antara Karakteristik Individual dan Kinerja..... | 22 |
| | 2.3 Penelitian Terdahulu..... | 23 |
| | 2.4 Kerangka Konseptual..... | 31 |
| | 2.5 Hipotesis Penelitian..... | 32 |

| | | |
|----------------|---|-----------|
| BAB III | METODE PENELITIAN..... | 34 |
| 3.1 | Jenis, Lokasi Dan Waktu Penelitian..... | 34 |
| 3.2 | Populasi Dan Sampel Penelitian..... | 34 |
| | 3.2.1 Populasi..... | 39 |
| | 3.2.2 Sampel..... | 39 |
| 3.3 | Definisi Operasional Variabel..... | 36 |
| | 3.3.1 Variabel Independen..... | 36 |
| | 3.3.2 Variabel Dependen | 37 |
| 3.4 | Jenis dan Sumber Data..... | 40 |
| 3.5 | Teknik Pengumpulan Data..... | 40 |
| 3.6 | Teknik Analisis Data..... | 40 |
| | 3.6.1 Uji Instrumen Penelitian..... | 41 |
| | a. Uji Validitas..... | 41 |
| | b. Uji Reliabilitas..... | 42 |
| | 3.6.2 Analisis Statistik Deskriptif..... | 42 |
| | 3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda..... | 42 |
| | 3.6.4 Uji Asumsi Klasik..... | 43 |
| | a. Uji Normalitas..... | 43 |
| | b. Uji Heteroskedastisitas..... | 44 |
| | c. Uji Multikolinieritas..... | 45 |
| | d. Uji Multikolinieritas..... | 46 |
| | 3.6.5 Uji Hipotesis Penelitian..... | 47 |
| | a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)..... | 47 |
| | b. Uji Signifikansi Simultan (Uji-f)..... | 47 |
| | c. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)..... | 48 |
| BAB IV | HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 49 |
| 4.1 | Gambaran Umum Wilayah Penelitian..... | 49 |
| 4.2 | Deskripsi Data Penelitian..... | 52 |
| | 4.2.1 Karakteristik Responden Penelitian..... | 52 |
| | 4.2.1.1. Karakteristik Berdasarkan Usia..... | 52 |
| | 4.2.1.2. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 53 |
| | 4.2.1.3. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja..... | 54 |
| | 4.2.1.3. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... | 55 |
| | 4.2.2 Statistik Deskriptif..... | 56 |
| 4.3 | Hasil Analisis Data..... | 60 |
| | 4.3.1 Hasil Uji Instrumen Penelitian..... | 60 |
| | 4.3.1.1. Uji Validitas..... | 60 |
| | 4.3.1.2. Uji Reliabilitas..... | 61 |
| | 4.3.2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda | 62 |
| | 4.3.3 Hasil Uji Asumsi Klasik..... | 63 |
| | 4.3.3.1. Uji Normalitas..... | 63 |
| | 4.3.3.2. Uji Heterokedastisitas..... | 66 |
| | 4.3.3.3. Uji Multikolinieritas..... | 67 |
| | 4.3.3.4. Uji Autokolerasi..... | 68 |

| | |
|--|-----------|
| 4.3.4 Hasil Uji Hipotesis Penelitian..... | 69 |
| 4.3.4.1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)..... | 69 |
| 4.3.4.2. Uji Signifikansi Simultan (Uji-f).... | 69 |
| 4.3.4.2. Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)..... | 70 |
| 4.4 Pembahasan..... | 72 |
| 4.4.1 Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Karyawan..... | 72 |
| 4.4.2 Pengaruh Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan..... | 71 |
| 4.4.3 Pengaruh Komitmen Berkelanjutan Terhadap Kinerja Karyawan..... | 72 |
| 4.4.4 Pengaruh Karakteristik Individual Terhadap Kinerja Karyawan..... | 73 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... | 75 |
| 5.1 Kesimpulan Penelitian..... | 75 |
| 5.2 Saran Dari Hasil Penelitian..... | 75 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 77 |
| LAMPIRAN | |



DAFTAR GAMBAR

| No. Gambar | Judul | Halaman |
|------------|---|---------|
| 2.1 | Kerangka Konseptual Penelitian..... | 32 |
| 4.1 | Peta Lokasi Wilayah Penelitian | 51 |
| 4.2 | Grafik Histogram Hasil Uji Normalitas | 65 |
| 4.3 | Grafik Normal Probability Plot..... | 65 |
| 4.4 | Hasil Uji Heterokedastisitas..... | 66 |



DAFTAR TABEL

| No. Tabel | Judul | Halaman |
|-----------|---|---------|
| 1.1 | Target dan Realisasi Kinerja PKS Adolina Tahun 2018-2023..... | 4 |
| 2.1 | Penelitian Terdahulu..... | 23 |
| 3.1 | Operasional Variabel Penelitian..... | 38 |
| 3.2 | Skala Pengukuran <i>Likert</i> | 40 |
| 3.3 | Range Score..... | 42 |
| 4.1 | Jumlah Responden Menurut Umur..... | 52 |
| 4.2 | Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin..... | 53 |
| 4.3 | Jumlah Responden Menurut Masa Kerja..... | 54 |
| 4.3 | Jumlah Responden Menurut Masa Kerja..... | 54 |
| 4.4 | Jumlah Responden Menurut Pendidikan..... | 55 |
| 4.5 | Distribusi Frekuensi Variable Komitmen Afektif..... | 56 |
| 4.6 | Distribusi Frekuensi Variable Komitmen Normatif..... | 57 |
| 4.7 | Distribusi Frekuensi Variable Komitmen Berkelanjutan.... | 58 |
| 4.8 | Distribusi Frekuensi Variable Karakteristik Individu..... | 58 |
| 4.9 | Distribusi Frekuensi Variable Kinerja Karyawan..... | 59 |
| 4.10 | Hasil Uji Validitas..... | 60 |
| 4.11 | Hasil Uji Reabilitas..... | 61 |
| 4.12 | Hasil Analisis Regresi Linier Berganda..... | 62 |
| 4.13 | Hasil Uji Normalitas..... | 64 |
| 4.14 | Hasil Uji Multikolinieritas..... | 67 |
| 4.15 | Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)..... | 68 |
| 4.16 | Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji-f)..... | 68 |
| 4.17 | Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)..... | 70 |

DAFTAR LAMPIRAN

| Nomor | Judul |
|-------|-----------------------------------|
| 1. | Lampiran 1 : Kuisisioner |
| 2. | Lampiran 2 : Hasil Pengujian SPSS |



BAB I

PENDAHULUAN

2.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan komponen yang dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan dalam perusahaan. Oleh karenanya berhasil tidaknya suatu perusahaan atau organisasi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawan yang bekerja di dalamnya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran perusahaan. Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang selalu dihadapi pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Mangkunegara (2014)

Oleh karena itu menurut penulis salah satu tantangan bagi perusahaan saat ini adalah mengatur berbagai macam strategi menanamkan nilai-nilai serta norma dan memberikan beban pekerjaan yang sesuai kepada tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kualitas kinerja.

Allen dan Mayer dalam Arina Nurandini dan Eisha Lataruva (2014) menyatakan komitmen organisasi yang dibangun oleh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif adalah faktor yang mempengaruhi capaian kinerja karyawan secara maksimal. Komitmen organisasi yang tinggi pada karyawan akan menghasilkan performa kerja, sebaliknya, komitmen pegawai yang rendah memiliki dampak negatif terhadap kinerja organisasi. Setiap organisasi akan mengalami kesulitan jika komitmen pegawainya rendah. Pegawai dengan komitmen yang rendah tidak akan memberikan yang terbaik kepada organisasi dan dengan mudahnya keluar (*turnover*) dari suatu organisasi.

Menurut Luthan (2008) apabila organisasi dapat memenuhi kebutuhan mereka, maka karyawan akan meningkatkan komitmen untuk bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimiliki demi kemajuan organisasi. Komitmen karyawan dapat dijadikan salah satu jaminan untuk menjaga keberhasilan suatu organisasi. Misalnya, komitmen yang rendah dari pegawai akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut.

Kinerja karyawan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja yang baik dapat memberikan keuntungan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan kerugian baik kerugian materil ataupun non materil. Kinerja yang buruk dapat disebabkan oleh penurunan semangat kerja, dan hal ini dapat terlihat ketika individu tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target dan waktu yang ditentukan Mangkunegara (2014).

Kinerja setiap individu sangat berbeda dengan masing-masing individu lainnya sesuai dengan keterampilan, pengetahuan, pemahaman, umur, sikap, jenis, kelamin, maupun kebutuhan yang dibawah seseorang ke dalam situasi kerja. Kinerja setiap individu tidak akan sama karena setiap individu memiliki perbedaan pemahaman tentang kinerja. Untuk memberikan kesamaan kinerja maka pimpinan harus menetapkan standart atau pengukuran agar dapat dijadikan pedoman oleh setiap pegawai. Oleh karena itu menurut Rahmat Hidayat dan Anna Cavorina (2017) karakteristik individual akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi dikarenakan akan mempengaruhi kinerja individu.

Dari uraian tersebut dapat diketahui terdapat hubungan antara komitmen organisasional dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Komitmen karyawan yang tinggi meliputi komitmen afektif, komitmen normatif dan

komitmen berkelanjutan serta karakteristik individu yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik juga Nurandini (2014). Komitmen karyawan dapat dilihat dari keinginan untuk menjadi anggota organisasi, keterlibatan dalam mencapai tujuan perusahaan, keterkaitan secara emosional, keputusan untuk bertahan di perusahaan dan rasa tanggung jawab terhadap perusahaan Meyer, Allen dan Smith (1993). Sedangkan karakteristik individu dapat dinilai dari perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang pegawai baik yang bersifat positif maupun negatif Ivancevich (2011)

Hal ini juga didukung oleh beberapa literatur yang meneliti tentang hubungan antara variabel tersebut. Adapun hasil penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Nur August Fahmi (2019) menemukan bahwa komitmen organisasi dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Selanjutnya Arina Nurandini & Eisha Lataruva (2014) menemui bahwa Komitmen Afektif, Komitmen Normatif dan Komitmen Berkelanjutan berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan.

Sedangkan menurut Betrics Traci Runtulalo dkk (2018) menemukan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Selain itu pada penelitian yang dilakukan Mentari Putri (2017) menemukan bahwa karakteristik individu berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hendra Qonit Mekta (2017) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Raisa Aribatul Hamidah & Nenden Nur Annisa (2020) menemukan Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara IV Pabrik Kelapa Sawit

Adolina merupakan salah satu perusahaan yang menerapkan pengukuran kinerja. Beberapa faktor yang dinilai mempengaruhi pencapaian kinerja perusahaan adalah aspek sumber daya manusia yang meliputi Komitmen Karyawan dan Karakteristik individu. Dapat diketahui bahwa target kerja Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara IV Pabrik Kelapa Sawit Adolina tidak seluruhnya dapat tercapai.

Target kerja yang tidak tercapai tersebut dipengaruhi oleh kondisi karyawan yang dinilai kurang memahami dan menguasai target kerja yang sudah direncanakan oleh perusahaan. Kurangnya penguasaan pengetahuan dan keterampilan dalam bidang kerja tertentu akan menimbulkan berkurangnya komitmen individu terhadap perusahaan. Selain itu, karakteristik individu yang meliputi kesesuaian bidang pekerjaan dan kualitas sumberdaya manusia dianggap menjadi faktor penyebab tidak tercapainya sasaran perusahaan.

Tabel 1.1. Target dan realisasi kinerja Pabrik Kelapa Sawit Adolina tahun 2018-2020.

| No | Indikator Kinerja Pabrik Kelapa Sawit | 2018 | | 2019 | | 2020 | |
|----|--|----------|-------------|----------|-------------|----------|-------------|
| | | Target % | Realisasi % | Target % | Realisasi % | Target % | Realisasi % |
| 1. | Rendemen Minyak Sawit Total persentasi minyak mentah (CPO) yang dihasilkan dari Tandan Buah Segar (TBS) yang diolah. | 23,18 | 22,43 | 23,24 | 23,05 | 23,24 | 21,70 |
| 2. | Rendemen inti sawit Total persentasi Inti Sawit(IS) yang dihasilkan dari Tandan Buah Segar (TBS) yang diolah. | 4,73 | 4,80 | 4,66 | 4,82 | 4,82 | 4,82 |
| 3. | Asam Lemak Bebas (ALB)Maksimal. Nilai ambang batas kandungan asam lemak bebas yang terdapat pada minyak sawit . | <5 | 3,22 | <5 | 3,18 | <5 | 3,28 |
| 4. | Efisiensi kapasitas | 95 | 99,89 | 95 | 100,27 | 95 | 101,15 |

Sumber : Sasaran Mutu Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara IV Pabrik Kelapa Sawit Adolina

Berdasarkan data target dan realisasi kinerja Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara IV Pabrik Kelapa Sawit Adolina 2018 – 2020 dapat dilihat terdapat target kinerja yang setiap tahunnya tidak tercapai. Adapun target yang tidak tercapai yaitu Rendemen Minyak Kelapa Sawit, yaitu pada tahun 2018 sebesar 0,75 % Kemudian tahun 2019 0,19 % dan tahun 2020 sebesar 1,54 %. Berdasarkan hasil observasi lapangan tidak tercapainya target diatas di pengaruhi oleh kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara IV Pabrik Kelapa Sawit Adolina.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pada variabel yang sama yang diteliti oleh beberapa peneliti sebelumnya, masih terdapat perbedaan-perbedaan hasil penelitian tersebut yang mempengaruhi kinerja karyawan mendorong peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait faktor yang dinilai mempengaruhi kinerja karyawan

Berdasarkan fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Dan Karakteristik individual terhadap kinerja Karyawan di Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara IV Pabrik Kelapa Sawit Adolina”**

2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka rumusan masalah yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Komitmen Afektif Terhadap kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Adolina.
2. Apakah terdapat pengaruh Komitmen Berkelanjutan Terhadap kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Pabrik Kelapa Sawit (PKS)

3. Apakah terdapat pengaruh Komitmen Normatif Terhadap kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Adolina.
4. Apakah Terdapat Pengaruh Karakteristik Individual Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Adolina.

2.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Adolina.
2. Menganalisis Pengaruh Komitmen Berkelanjutan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Adolina.
3. Menganalisis Pengaruh Komitmen Normatif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Adolina.
4. Menganalisis Pengaruh Karakteristik Individual terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Adolina.

2.4 Manfaat Penelitian

Dengan penelitian yang dilakukan ini diharapkan mampu memberikan manfaat kepada:

1. Dengan diketahuinya pengaruh Komitmen Afektif terhadap kinerja karyawan di Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara IV Pabrik Kelapa Sawit Adolina maka diharapkan dapat memberi manfaat langsung yaitu meningkatkan kinerja

karyawan melalui komitmen afektif

2. Dengan diketahuinya pengaruh Komitmen Berkelanjutan terhadap kinerja karyawan di Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara IV Pabrik Kelapa Sawit Adolina maka diharapkan dapat memberi manfaat langsung yaitu meningkatkan kinerja karyawan melalui Komitmen Berkelanjutan
3. Dengan diketahuinya pengaruh Komitmen Normatif terhadap kinerja karyawan di Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara IV Pabrik Kelapa Sawit Adolina maka diharapkan dapat memberi manfaat langsung yaitu meningkatkan kinerja karyawan melalui Komitmen Normatif.
4. Dengan diketahuinya pengaruh Karakteristik Individual terhadap kinerja karyawan di Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara IV Pabrik Kelapa Sawit Adolina maka diharapkan dapat memberi manfaat langsung yaitu meningkatkan kinerja karyawan melalui Karakteristik Individual

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Komitmen Organisasional

2.1.1.1. Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi Robbins (1996). Sidharta dan Margaretha (2011) menjelaskan bahwa komitmen organisasional adalah semacam kesepakatan antara individu-individu di dalamnya yang bersifat mengikat dan mengarah pada keseluruhan tujuan organisasi. Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Definisi komitmen organisasional dalam penelitian ini mengarah kepada teori dari *Allen dan Meyer (1990)* yang mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen akan bekerja penuh dedikasi, yang membuat karyawan memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih untuk menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Berdasarkan dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu perilaku karyawan yang berkaitan dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, adanya kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen dalam organisasi tidak terjadi begitu saja dengan sangat mudah dan cepat. Melainkan mengalami proses yang bertahap dan cukup panjang. Menurut Steers dalam Sopiah (2008) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan yaitu :

- a. Ciri pribadi, pekerja termasuk jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari setiap karyawan.
- b. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.
- c. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara-cara pekerja lain dalam mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

Sedangkan menurut Minner dalam Sopiah (2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain:

1. Faktor personal, hal ini meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian, dan lain sebagainya.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkungan jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerjaan, dan tingkat pngendalian yang dilakukan terhadap karywan.
4. Pengalaman kerja, hal ini sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan dalam organisasi. Sebab tingkat komitmen anantara karyawan yang memang sudah puluhan tahun bekerja akan berbeda dengan karyawan yang baru saja bekerja.

Menurut Steer dan Porter dalam Sopiah (2008) mengemukakan bahwa terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi yaitu:

- a. Faktor personal meliputi *job expectation, psychological contract, job choice factor*, dan karakteristik personal (kepribadian). Sebab keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
- b. Faktor organisasi, meliputi *initial works experience, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor ini akan memunculkan dan membentuk tanggung jawab.
- c. *Non-organizational factors*, yang meliputi *avalibility of alternative jobs*.

Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalkan ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada yang lebih baik maka karyawan akan meninggalkannya.

2.1.1.3. Dimensi dan Indikator Komitmen Afektif

Komitmen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasional. Karyawan dengan afektif tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi *Allen dan Meyer (1994)*.

1. Emosional

Komitmen afektif menyatakan bahwa organisasi akan membuat karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi, dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas utama.

2. Ketergantungan

Komitmen afektif muncul karena kebutuhan, dan memandang bahwa komitmen terjadi karena adanya ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan dalam organisasi pada masa lalu dan hal ini tidak dapat

ditinggalkan karena akan merugikan.

3. Keterlibatan karyawan dalam organisasional

Keterlibatan karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi merupakan salah satu kebutuhan mendalam karyawan. Keterlibatan yang dimaksud adalah bagaimana karyawan terlibat dalam perumusan tujuan organisasi.

2.1.1.4. Dimensi dan Indikator Komitmen Normatif

Komitmen normatif merupakan perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasional. Komponen normatif berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan.

1. Kesetiaan yang harus diberikan karena pengaruh orang lain.

Komitmen yang terjadi apabila karyawan terus bekerja untuk organisasi disebabkan oleh tekanan dari pihak lain untuk terus bekerja dalam organisasi tersebut. Karyawan yang mempunyai tahap komitmen normatif yang tinggi sangat mementingkan pandangan orang lain terhadap dirinya jika karyawan meninggalkan organisasi. Ashari et al (2005).

2. Kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi.

Komitmen ini mengacu kepada refleksi perasaan akan kewajibannya untuk menjadi karyawan perusahaan. Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa karyawan tersebut memang seharusnya tetap bekerja pada organisasi tempat bekerja sekarang. Dengan kata lain komitmen yang ada dalam diri karyawan disebabkan oleh kewajiban-kewajiban pekerjaankaryawan terhadap organisasi. Dwiarta (2010)

2.1.1.5. Dimensi dan Indikator Komitmen Berkelanjutan

Komponen berkelanjutan berarti komponen yang berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi. Karyawan dengan dasar organisasional tersebut disebabkan karena karyawan tersebut membutuhkan organisasi.

1. Kerugian bila meninggalkan organisasi.

Komitmen berkelanjutan merujuk pada kekuatan kecenderungan seseorang untuk tetap bekerja di suatu organisasi karena tidak ada alternatif lain. Komitmen berkelanjutan yang tinggi meliputi waktu dan usaha yang dilakukan dalam mendapatkan keterampilan yang tidak dapat ditransfer dan hilangnya manfaat yang menarik atau hak-hak istimewa sebagai senior.

2. Karyawan membutuhkan organisasi

Menurut *Allen dan Meyer* (1984), karyawan yang tetap bekerja dalam organisasi karena karyawan mengakumulasikan manfaat yang lebih yang akan mencegah karyawan mencari pekerjaan lain

2.1.2. Karakteristik Individual

2.1.2.1. Pengertian Karakteristik Individual

Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Karakteristik individu akan dibawa memasuki suatu lingkungan yang baru yaitu organisasi. Masing-masing individu memiliki karakteristik seperti kemampuan, kepercayaan pribadi, harapan kebutuhan, dan pengalaman masa lalunya Rivai (2009).

Menurut Hasibuan (2009) karakteristik individu adalah “sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan dan pendidikan”. Menurut

Ivancevich et al (2011) karakteristik individu adalah orang yang memandang

berbagai hal secara berbeda akan berperilaku secara berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, orang yang memiliki kepribadian yang berbeda berinteraksi dengan cara yang berbeda dengan atasan, rekan kerja dan bawahan.

Menurut Thoha (2012) Karakteristik individu adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang pegawai baik yang bersifat positif maupun negatif. Menurut Rahman (2013), 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. Perbedaan ini menggambarkan bahwa karakteristik individu tidak akan sama antara seorang pegawai dengan pegawai lainnya.

Karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja. Setiap individu mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan, dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Bila seseorang individu memandang pada suatu objek dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya, maka penafsiran seorang tersebut sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu itu sendiri. Berbagai karakteristik individu yang mempengaruhi persepsi adalah sikap, motif, kepentingan, atau minat, pengalaman masa lalu dan pengharapan. Robbin (2014) menyatakan bahwa “Faktor-faktor yang mudah didefinisikan dan tersedia, data yang dapat diperoleh sebagian besar dari informasi yang tersedia dalam berkas personalia seorang pegawai mengemukakan karakteristik individu meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan dan masa kerja dalam organisasi.

2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Karakteristik Individual

Menurut Robbins (2014) karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi.

1. Usia

Semakin tua usia pegawai, semakin tinggi pula komitmennya terhadap organisasi. Hal ini disebabkan karena kesempatan untuk memperoleh pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia.

2. Jenis kelamin

Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam bekerja. Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi peraturan dan kebijakan organisasi.

3. Masa kerja

Masa kerja dan kepuasan saling berkaitan positif. Memang, ketika usia dan masa kerja diperlakukan secara terpisah, tampaknya masa kerja akan menjadi indikator perkiraan yang lebih konsisten dan mantap atas kepuasan kerja daripada usia kronologis. Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang karyawan lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup dihari tua.

4. Status perkawinan

Perkawinan (*marriage*) adalah ikatan yang sah antara sang pria dan wanita yang menimbulkan hak-hak dan kewajiban antara mereka maupun keturunannya. Salah satu riset menunjukkan bahwa pegawai yang menikah lebih sedikit absensinya, mengalami pergantian yang lebih rendah, dan lebih

UNIVERSITAS MEDAN AREA puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan sekerjanya yang bujangan.

Pernikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting.

5. Tingkat pendidikan

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

2.1.2.3. Dimensi dan Indikator Karakteristik Individual

Nimran (2009) menyatakan bahwa untuk memahami perilaku individu, kita perlu mengkaji berbagai karakteristik yang melekat pada individu itu. Adapun berbagai karakteristik individu yang penting adalah:

a. Biografis

Karakteristik biografis merupakan ciri-ciri individual yang mencakup usia, jenis kelamin, status perkawinan dan masa kerja. Semua ini dapat menimbulkan perbedaan perilaku terhadap pekerjaan dalam suatu organisasi baik produktivitas, loyalitas kerajinan dan kepuasan kerja.

b. Kepribadian

Kepribadian adalah keseluruhan cara bagaimana individu berinteraksi dan bereaksi dengan orang lain. Kepribadian seseorang ditentukan oleh faktor keturunan, lingkungan dan berbagai faktor situasional lainnya. Kepribadian meliputi agresif, pemalu, setia, percaya diri, ambisius, bertanggung jawab dan lainnya.

c. Persepsi

Menurut Robins (2014) persepsi adalah "sebuah proses dimana individu

mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka”. Hal-hal yang mempengaruhi sebuah persepsi yaitu sikap, pengharapan, minat, motif, kepentingan, serta pengalaman dari masa lalu.

d. Sikap (*Attitude*)

Menurut Robbins (2014) sikap adalah “pernyataan –pernyataan evaluative baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan terhadap objek, orang, atau peristiwa”. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana sikap seorang pegawai merasakan atas pekerjaannya.

2.2. Kinerja

2.2.1. Pengertian Kinerja

Teori tentang kinerja dalam hal ini adalah teori psikologi tentang proses tingkah laku kerja seseorang sehingga menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya. Perbedaan kinerja antara orang yang satu dengan lainnya dalam situasi kerja adalah karena perbedaan karakteristik dari individu. Disamping itu, orang yang sama dapat menghasilkan kinerja yang berbeda di dalam situasi yang berbeda pula. Semuanya ini menerangkan bahwa kinerja itu pada garis besarnya dipengaruhi oleh dua hal, yaitu faktor-faktor individu dan faktor-faktor situasi.

Menurut Harsuk (2011), kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*). Kinerja

UNIVERSITAS MEDAN AREA merupakan hasil kerja secara kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya Mangkunegara (2000). Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku *Amstrong* (1999). Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu Robbins (2006) :

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Secara garis besar kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan

dengan moral. Menurut Rahadi (2010) kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja, atau penampilan kerja. Menurut Wibowo (2012) manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Dengan demikian, kinerja seorang pegawai dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Wibowo (2011) kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut Hasibuan (2013), kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Sedangkan menurut Moeheriono (2012), “kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. Setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena keberhasilan suatu organisasi salah satunya dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Berdasarkan pengertian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dan diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan, kecakapan pegawai, pengalaman, kualitas, dan kuantitas guna mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja dapat dikatakan tinggi apabila

UNIVERSITAS MEDAN AREA diselesaikan dengan waktu yang tepat, sedangkan kinerja dikatakan

rendah apabila diselesaikan melampaui batas waktu yang telah ditentukan.

2.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Wirawan (2009), kinerja karyawan atau pegawai 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, motivasi kerja, semangat kerja, sikap kerja, stress kerja, keterlibatan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kelayakan).
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.

2.2.3. Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut Gomez dalam Rahadi (2010) dalam melakukan penelitian terhadap kinerja ada delapan dimensi dalam melakukan pengukuran kinerja pegawai, yaitu:

1. *Quality of work* (Kualitas Kerja)
Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
2. *Quantity of work* (Kuantitas Kerja)
Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
3. *Job Knowledge* (Pengetahuan Pekerjaan)

UNIVERSITAS MEDAN AREA memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

4. *Creativeness* (Kreativitas)

Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

5. *Cooperative* (Kerjasama)

Kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.

6. *Initiative* (Inisiatif)

Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.

7. *Dependability* (Ketergantungan)

Kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.

8. *Personal Qualities* (Kualitas Personal)

Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi.

2.2.4. Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut Mathis (2010), kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka. Adapun dimensi dari kinerja secara umum adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja adalah volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas juga menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efektivitas kinerja dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. Indikatornya adalah :
 - a. Target Kerja
 - b. Volume Pekerjaan

2. Kualitas kerja adalah ketelitian, kerapian, dan keterikatan hasil kerja yang dilakukan dengan baik agar dapat menghindari kesalahan didalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Indikatornya adalah :
 - a. Pelaksanaan pekerjaan tepat
 - b. Minimalisasi tingkat kesalahan dalam bekerja
3. Pemanfaatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan selesai tepat waktu pada waktu yang ditetapkan. Indikatornya adalah :
 - a. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - b. Batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.2.5. Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Kinerja

Komitmen karyawan merupakan tingkat keterikatan yang dimiliki karyawan terhadap perusahaannya dan dapat dijadikan jaminan untuk menjaga kelangsungan perusahaan tempat karyawan itu bekerja. Komitmen organisasional menunjukkan upaya seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, setia pada instansinya untuk pencapaian tujuan dan pengidentifikasian karyawan dalam memenuhi tujuan organisasi Sopiah (2008).

Komitmen organisasional merupakan suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Komitmen dari seorang karyawan terhadap organisasinya dapat menjadi instrumen penting untuk meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut Robbins (2008).

Penelitian yang relevan terkait komitmen organisasi dan kinerja membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi

komitmen organisasional dalam diri karyawan maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawannya. Nur August Fahmi (2019)

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai keterlibatan tinggi dalam bekerja tidak mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan dan dalam hal ini merupakan modal dasar untuk mendorong produktivitas yang tinggi. Pendapat tersebut juga didukung oleh Smith (1996), Arina Nurandini (2014), Syahrul (2015), Danar (2017), Sulviana (2020), Ansar (2020), Ni Luh Utu (2020), Sri Gustina (2017), Respatiningsih (2015), Sari (2018), Suwardi (2011), Tobin (2009), I Nyoman (2019), Angga (2015), Tria (2013), M. Aqob (2018) dan Reza (2014) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berhubungan searah dengan kinerja individu.

2.2.6. Hubungan Antara Karakteristik Individu dan Kinerja

Karyawan yang memiliki karakteristik individu yang baik akan memberikan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya karyawan yang tidak memiliki karakteristik individu yang baik tidak akan mampu menyelesaikan pekerjaannya secara benar. Dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya. Ivancevich (2011).

Dengan adanya karakteristik individu yang berkemampuan tinggi dalam operasional perusahaan maka akan mempengaruhi kinerja pegawai pada organisasi tempat bekerjanya. Selain itu, dimensi lain seperti pengetahuan akan target pekerjaan, volume pekerjaan dan batas waktu pekerjaan yang disertai dengan keterampilan pegawai dalam melaksanakannya akan mendorong pencapaian kinerja yang optimum Thoha (2012).

Hal ini juga didukung oleh beberapa penelitian yang membuktikan bahwa

UNIVERSITAS MEDAN AREA karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Pendapat ini didukung oleh Abdul Rahman (2013), Syahrul (2015), Herianus (2014), Nur Ida (2012), Nur Augus Fahmi (2019), Sulviana (2020), Ansar (2020), Ni Luh Putu (2020), Nurhamidah (2013), Andra (2017), Sella (2013), Agustya (2018), Nahrisah (2013), Arya (2021) dan Rahmat Hidayat dan Anna Cavorina (2017), yang menyatakan bahwa karakteristik individu merupakan ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi pencapaian kinerja individu.



2.3. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Daftar Penelitian Terdahulu yang Relevan

| NO | PENELITI | JUDUL | VARIABEL BEBAS | VARIABEL TERIKAT | METODE ANALISIS DATA | HASIL |
|----|---|---|---|--------------------|----------------------------------|--|
| 1 | Arya Munang Ayu Heny Ratna Dewi1 , Nengah Suardhika (2021) | Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Paruh Waktu Pada Cv. Karya Gemilang “Nco Event Organizer | X1=Karakteristik Individu | Y=Kinerja Karyawan | Analisis regresi linier berganda | Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan paruh waktu pada CV. Karya Gemilang “NCO Event Organizer |
| 2 | Ansar.A.Hasanuddin, Ahmad Firman, Deddy Rahwandi Rahim (2020) | Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Kerja, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Maros | X1=Karakteristik Individu X2=Komitmen Kerja | Y=Kinerja Pegawai | Analisis regresi linier berganda | variabel karakteristik individu, variabel komitmen kerja organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai |
| 3 | Ni Luh Putu Putri Ratnasari, Tjok Istri SriHarwathy, I Wayan Mendra (2020) | Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kabupaten Badung | X1=Karakteristik Individu X2=Komitmen Organisasi | Y=Kinerja Pegawai | Analisis regresi linier berganda | Karakteristik individu dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai . |

| | | | | | | |
|---|--|---|---|---|----------------------------------|--|
| 4 | Raisa Aribatul Hamidah Nenden Nur Annisa(2020) | Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam | X= Komitmen Organisasi | Y= Kinerja Karyawan | Analisis regresi linier berganda | Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 5 | Sulviana Faiqoh, Endah Winarti HS, M. Taufiq (2020) | Analisis Pengaruh Sistem Penghargaan Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empirik Pada Bri Kantor Cabang Brebes) | X1=Karakteristik Individu | Y1=Komitmen Organisasi Y2=Kinerja Karyawan | Analisis regresi linier berganda | Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan |
| 6 | Andrian Noviardy (2020) | Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Empiris Pada PT. Suryabumi Agrolanggeng, Sumatera Selatan) | X2=Komitmen Organisasi | Y=Kinerja Karyawan | Analisis regresi linier berganda | Hasil penelitian menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan |
| 7 | Dimas Fauzi (2020) | Pengaruh karakteristik individu dan komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumatran Food Trade Medan | X1=Karakteristik Individu X2=Komitmen Organisasi | Y=Kinerja Karyawan | Analisis regresi linier berganda | Hasil penelitian menyatakan bahwa Komitmen Organisasi dan karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan |
| 8 | Nur Augus Fahmi(2019) | Pengaruh Komitmen Organisasi, Karakteristik Individu Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Di | X1=Komitmen Organisasi X2=Karakteristik Individu | Y=Kinerja Karyawan | Analisis regresi linier berganda | Komitmen organisasi, Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan |

| | | | | | | |
|----|---|--|---------------------------|---------------------|----------------------------------|---|
| | | Pusat Penelitian Kelapa Sawit (Ppks) Medan | | | | |
| 9 | Andi, dkk (2019) | Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru | X1=Komitmen Organisasi | Y=Kinerja Karyawan | Analisis regresi linier berganda | Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru. |
| 10 | I Nyoman Keramas, IWayan Mendra (2019) | Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Cheese Works Di Gianyar | X1=Komitmen Organisasi | Y=Kinerja Karyawan | Analisis regresi linier berganda | Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Cheese Works di Gianyar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Komitmen Organisasi maka Kinerja Karyawan pada Cheese Works di Gianyar akan meningkat. |
| 11 | Betricks Traci Runtulalo, S.L.H.V Joyce Lopian, Hendra N. Tawas (2018) | Pengaruh Karakteristik Individu, Iklim Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Intervening Motivasi Kerja | X1=Karakteristik Individu | Y = Kinerja Pegawai | Analisis regresi linier berganda | karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai |
| 12 | Dayat Ikhsan Hajati, Dwi Wahyu A, Hj. Nurul Wahyuni (2018) | Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Politeknik Kotabaru) | X=Karakteristik Individu | Y=Kinerja Pegawai | Analisis regresi linier berganda | Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial Karakteristik individu terhadap kinerja pegawai |
| 13 | Eko Parlindungan Sihombing, Greis M. Sendow, Yantje Uhing (2018) | Pengaruh Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Rayon | X=Karakteristik Individu | Y=Kinerja Karyawan | Analisis regresi linier berganda | Karakteristik Individu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan |

| | | | | | | |
|----|---|---|-------------------------------|--------------------|----------------------------------|---|
| | | Manado Selatan | | | | |
| 14 | Sella Selvia Ananda(2018) | Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Petrokimia Gresik | X1=Karakteristik Individu | Y=Kinerja Karyawan | Analisis regresi linier berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar |
| 15 | Sari (2018) | Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kayu Lima Sentosa Di Magelang | X1=Komitmen Organisasi | Y=Kinerja Karyawan | Analisis regresi linier berganda | Komitmen organisasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kayu Lima Sentosa Di Magelang. |
| 16 | Agustya Hariski dan Bambang Swasto Sunuharyo (2018) | Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang) | X1=Karakteristik Individu | Y=Kinerja Karyawan | Analisis regresi linier berganda | Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan |
| 17 | M.Aqob(2018) | Analisis Etika Kerja Islam, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan | X1=Komitmen Organisasi | Y=Kinerja Karyawan | Analisis regresi linier berganda | Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi dipengaruhi secara signifikan kinerja karyawan. |
| 18 | Iqbal Hadi Nurisman, Diana Sulianti T1, M.Syahrudin (2017) | Pengaruh Budaya Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XII Kantor Wilayah I | X2 = Karakteristik individual | Y=Kinerja Karyawan | Analisis Jalur (Path Analyse) | Hasil penelitian menyatakan bahwa karakteristik individual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan |

| | | | | | | |
|----|--|---|--|----------------------|----------------------------------|---|
| | | Jember | | | | |
| 19 | Rahmat Hidayat, Anna Cavorina (2017) | Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Cladtek Bi Metal Manufacturing | X1=Karakteristik Individu | Y=Kinerja Karyawan | Analisis regresi linier berganda | Hasil dari regresi berganda menunjukkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan |
| 20 | Andra Muhammad (2017) | Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Hulu Sungai Tengah | X1=Karakteristik Individu | Y=Kinerja Pegawai | Analisis regresi linier berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja |
| 21 | Sri Gustina Pane dan Fatmawati (2017) | Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertahanan Nasional Kota Medan | X1=Komitmen Organisasi | Y=Kinerja Pegawai | Analisis regresi linier berganda | Ditemukan bahwa komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 22 | Mentari Putri (2017) | Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Medan | X= karakteristik individu | Y= Kinerja Karyawan | Analisis regresi linier berganda | karakteristik individu tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Medan |
| 23 | Hendrawan Qonit Mekta (2017) | Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indra Kelana Yogyakarta | X1 = Kepuasan Kerja X2 = Komitmen Organisasi, | Y = Kinerja Karyawan | Analisis regresi linier berganda | Terdapat pengaruh negatif Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan |

| | | | | | | |
|----|---|---|---|--------------------|----------------------------------|---|
| 24 | Danar Kridharta , Endang Rusdianti (2017) | Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening | X1=Karakteristik Individu X2=Komitmen Organisasi | Y=Kinerja Karyawan | Analisis regresi linier berganda | karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja sedangkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja |
| 25 | Angga Rahyu Shaputra dan Susi Hendriani (2015) | Pengaruh Kompetensi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru | X1=Komitmen | Y=Kinerja Karyawan | Analisis regresi linier berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. |
| 26 | Respatiningsih (2015) | Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pematang Siantar) | X1=Komitmen Organisasi | Y=Kinerja Pegawai | Analisis regresi linier berganda | Hasil penelitian menemukan komitmen organisasi terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. |
| 27 | Nurhamida (2015) | Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Lingkungan Kanwil Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Barat | X1=Karakteristik Individu | Y=Kinerja Karyawan | Analisis regresi linier berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--------------------|----------------------------------|--|
| 28 | Syahrul Bustomi Murdjianto Purbangkoro Budi Nurhardjo (2015) | Pengaruh Karakteristik Individu Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja | X1=Karakteristik Individu X2=Komitmen | Y=Kinerja Karyawan | Analisis regresi linier berganda | Karakteristik Individu, Komitmen, berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan |
| 29 | Reza Adhiguna (2014) | Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Wahana Tata | X1=Komitmen Organisasi | Y=Kinerja Karyawan | Analisis regresi linier berganda | Hasil penelitian menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 30 | Arina Nurandini & Eisha Lataruva (2014) | Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perumnas Jakarta) | X1=Komitmen Afektif X2=Komitmen Normatif X3=Komitmen Berkelanjutan | Y=Kinerja Karyawan | Analisis regresi linier berganda | Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, Komitmen Continuance memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 31 | Herianus Peoni (2014) | Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Taspen (Persero) Cabang Manado) | X=Karakteristik Individu | Y=Kinerja Karyawan | Analisis regresi linier berganda | Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan |
| 32 | Ezzah Nahrisah (2013) | Pengaruh Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Bah Lias Research Station Simalungun | X1 = Karakteristik individual | Y=Kinerja Karyawan | Analisis regresi linier berganda | Hasil penelitian menyatakan bahwa karakteristik individual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan |

| | | | | | | |
|----|---|--|----------------------------|--------------------|----------------------------------|---|
| 33 | Tria Raina Pangestu(2013) | Pengaruh Kompetensi,Komitmen Organisasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Surya Abadi Prima Di Tangerang | X1=Komitmen Organisasi | Y=Kinerja Karyawan | Analisis regresi linier berganda | Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 34 | Nahrisah,at al.(2013) | Pengaruh Karakteristik Individu Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. London Sumatera Indonesia TBK Bah London Research Station Simalungun | X1= Karakteristik Individu | Y=Kinerja Karyawan | Analisis regresi linier berganda | karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 35 | Abdul Rahman (2013) | Pengaruh Karakteristik Individu,Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala | X1=Karakteristik Individu | Y=Kinerja Pegawai | Analisis regresi linier berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu, motivasi dan budaya kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja pegawai di keluarga berencana dan pemberdayaan perempuan |
| 36 | Nur Ida Juraidah, Nova Rini (2012) | Hubungan Antara Karakteristik Individu Dan Iklim Kerja Dengan Kinerja Karyawan | X=Karakteristik Individu | Y=Kinerja Karyawan | Analisis regresi linier berganda | Karakteristik individu berpengaruh secara signifikan dengan arah yang positif dengan kinerja karyawan |
| 37 | Noor (2012) | Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan | X1=Komitmen Organisasi | Y=Kinerja Karyawan | Analisis regresi linier berganda | komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk Kalimantan. |

| | | | | | | |
|----|--------------------------------------|---|------------------------|--------------------|----------------------------------|---|
| 38 | Khairun Rozikin (2012) | Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan Unit Kebun Pabatu | X=Komitmen Organisasi | Y=Kinerja Karyawan | Analisis regresi linier berganda | Hasil penelitian menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan |
| 39 | Suwardi dan Joko Utomo (2011) | Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati) | X1=Komitmen Organisasi | Y=Kinerja Pegawai | Analisis regresi linier berganda | Komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pati |
| 40 | Tobing (2009) | Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Di Sumatera Utara | X1=Komitmen Organisasi | Y=Kinerja Karyawan | Analisis regresi linier berganda | Komitmen afektif, Komitmen berkelanjutan, komitmen normatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN III di Sumatera Utara. PTPN III di Sumatera Utara. |

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang digunakan menjadi referensi dalam penelitian ini, Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif pada umumnya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi di dalam penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini juga terdapat hasil bahwa Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif berpengaruh negatif terhadap kinerja.

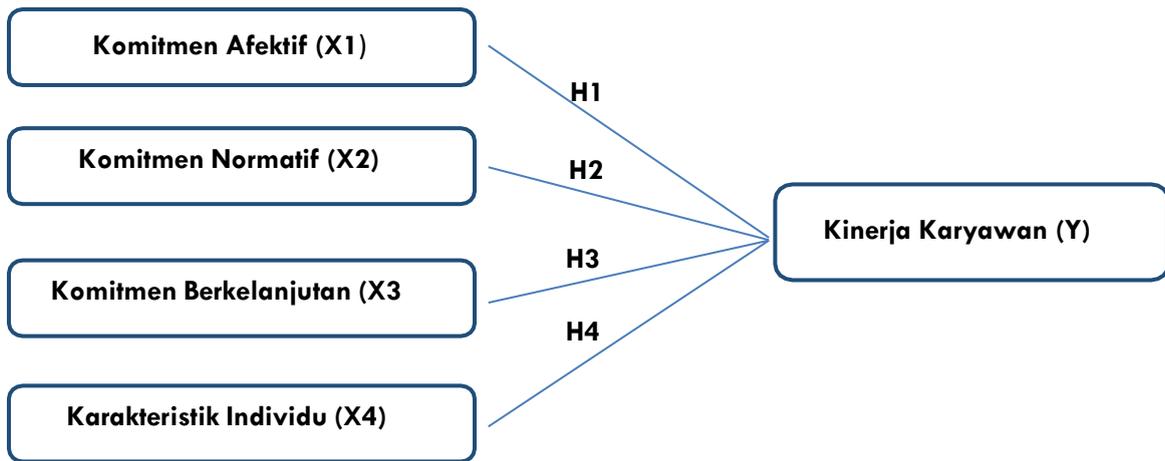
Begitu juga dengan Karakteristik individual berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang menjadi referensi juga pada umumnya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi di dalam penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini juga terdapat hasil bahwa Karakteristik Individual berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang digunakan menjadi referensi dalam penelitian ini, Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif pada umumnya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi di dalam penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini juga terdapat hasil bahwa Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif berpengaruh negatif terhadap kinerja sebanyak 4 Penelitian

Begitu juga dengan Karakteristik individual berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang menjadi referensi juga pada umumnya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi di dalam penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini juga terdapat hasil bahwa Karakteristik Individual berpengaruh negatif terhadap kinerja sebanyak 5 Penelitian

2.4. Kerangka Konseptual

Menurut (Sugiyono, 2010) kerangka konseptual dan kerangka berpikir merupakan gambaran tentang hubungan antar variabel yang akan diteliti, yang akan disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Di dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang dianggap paling mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu Komitmen Afektif (X1), Komitmen Normatif (X2), Komitmen Berkelanjutan (X3) dan Karakteristik Individu (X4).



Sumber : Dirancang oleh penulis

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

2.5. Hipotesis Penelitian

Menurut (Sugiyono 2010), perumusan hipotesis merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah mengemukakan kerangka berpikir dan landasan teori. Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang akan diteliti. Dalam kaitannya dengan pengaruh komitmen afektif, komitmen normatif, komitmen berkelanjutan dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan diatas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan seperti berikut ini :

1. Komitmen Afektif diduga berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Adolina.
2. Komitmen Normatif diduga berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Adolina.
3. Komitmen Berkelanjutan diduga berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Adolina.
4. Karakteristik Individu diduga berpengaruh positif signifikan terhadap

Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Pabrik Kelapa Sawit

(PKS) Adolina.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis deskriptif dan asosiatif. Pendekatan penelitian ini bersifat kuantitatif karna proses, hipotesis, survei lapangan, analisa data, dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran perhitungan, rumus, dan kepastian numerik.

Menurut Sukmadinata N. S (2011), penelitian deskriptif ditujukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena yang bersifat alamiah atau rekayasa manusia. Sedangkan menurut Sugiyono (2014) dikatakan sebagai penelitian asosiatif karena penelitian ini menghubungkan dua variabel atau lebih serta akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti.

Penelitian ini membahas pengaruh karakteristik individu terhadap Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, Komitmen Berkelanjutan dan Karakteristik Individu sebagai variabel bebas (*independent variable*) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (*dependent variable*).

Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Adolina. Penelitian yang beralamat Jl. Perintis Kemerdekaan, Batang Terap, Perbaungan, Kabupaten Serdang Bedagai, Provinsi Sumatera Utara dilakukan dari bulan Januari 2021 - Mei 2021.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014) opulasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang

ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah semua Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Adolina yang berjumlah 136 orang karyawan.

3.2.2. Sampel

Jenis sample dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan metode *simple random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dilakukan secara random dimana setiap populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Penggunaan *simple random sampling* dikarenakan seluruh anggota populasi penelitian ini bersifat homogeny dan proses pengambilan anggota sampel dapat dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut Sugiyono (2014). Jumlah sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin dikarenakan jumlah populasi keseluruhan telah diketahui Sevilla et Al (2007) adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N\alpha^2}$$

Keterangan:

n = besar sampel

N = besarnya populasi

α = *Margin of Error Maximum*, yaitu tingkat kesalahan maksimum yang masih bisa ditolerir (ditentukan 5%)

Dengan populasi sebanyak 136 orang karyawan, maka perhitungan sampelnya adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{136}{1 + 136(0.05)^2}$$

$$n = 101,49 \text{ orang} = 101 \text{ orang}$$

Jadi, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 101 orang karyawan.

3.3 Defenisi Konsep dan Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel-variabel yang ada didalam penelitian saling berkaitan dan dapat berpengaruh terhadap faktor lainnya. Defenisi variabel memberikan arahan pada peneliti tentang cara mengukur suatu variabel. Dalam penelitian ini ada dua variabel penelitian yaitu:

3.3.1. Variabel Independen

Variabel Independen (bebas) adalah variabel yang nilainya tidak terikat pada variabel lain. Adapun yang menjadi variabel independen dari penelitian ini adalah:

a. Komitmen Afektif (X1)

Komitmen afektif yaitu suatu kondisi bahwa organisasi akan membuat karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi, dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas utama.

b. Komitmen Normatif (X2)

Komitmen Normatif adalah perasaan wajib dan loyal untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

c. Komitmen Berkelanjutan (X3)

Komitmen Berkelanjutan (continuence commitment) adalah dimana karyawan merasa membutuhkan untuk tetap tinggal (bekerja di perusahaan).

d. Karakteristik Individu (X4)

Karakteristik Individu adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang pegawai baik yang bersifat positif maupun negatif.

3.3.2. Variabel Dependen

Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y) yang merupakan hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang karyawan.



Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Penelitian

| NO | VARIABEL | DEFENISI OPERASIONAL | DIMENSI | Refrensi | INDIKATOR | SKALA |
|----|-----------------------------|---|--|--|---|---------------|
| 1. | Komitmen Afektif (X1) | Komitmen Afektif adalah kondisi dimana Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina yang merasa memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti nilai-nilai organisasi serta adanya keterlibatan dan ketergantungan secara emosional dalam mencapai tujuan perusahaan. | 1. Emosional 2. Keterlibatan 3. Ketergantungan | <i>Meyer, Allen dan Smith (1991, 1997)</i> | a. Keinginan untuk menjadi anggota organisasi b. Merasa memiliki keterlibatandalam mencapai tujuan perusahaan c. Keterkaitan secara emosional d. Membanggakan perusahaankepada orang lain | <i>Likert</i> |
| 2. | Komitmen Normatif (X2) | Komitmen Normatif adalah perasaan wajib untuk tetap berada dan berkontribusi dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. | 1. Kesetiaan 2. Kewajiban | <i>Meyer, Allen dan Smith (1991, 1997)</i> | a. Ada perasaan bersalahmeninggalkan b. Perusahaan c. Memikirkan pendapat oranglainjika keluar dari perusahaan d. Tetap bertahan merupakankewajiban e. Memiliki rasa tanggungjawabterhadap perusahaan | <i>Likert</i> |
| 3. | Komitmen Berkelanjutan (X3) | Komitmen Berkelanjutan (<i>continuence commitment</i>) kondisi dimana Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina merasa membutuhkan untuk tetap tinggal (bekerja di perusahaan). | 1. Harapan 2. Kebutuhan | <i>Meyer, Allen dan Smith (1991, 1997)</i> | a. Berharap mendapatkan keuntungan apabila bertahan b. Bertahan dalam perusahaan merupakan kebutuhan c. Pertimbangan keluar dari perusahaan d. Berat meninggalkan organisasi | <i>Likert</i> |

| | | | | | | |
|----|-----------------------------|---|---|-------------------------|---|---------------|
| 4. | Karakteristik Individu (X4) | Karakteristik individu adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang pegawai baik yang bersifat positif maupun negative oleh Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Biografis 2. Kepribadian 3. Persepsi 4. Sikap | <i>Nimran (2009:11)</i> | <ol style="list-style-type: none"> a. Status pernikahan b. Masa kerja c. Bertanggung jawab dalam pekerjaan. d. Percaya diri. e. Motivasi dalam bekerja f. Kepentingan dalam perusahaan g. Inisiatif h. 2. Kejujuran dalam bekerja | <i>Likert</i> |
| 5. | Kinerja Pegawai (Y) | Kinerja adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitaskerja 2. Kualitaskerja 3. Pemanfaatan Waktu | <i>Mathis (2010)</i> | <ol style="list-style-type: none"> a. Target kerja b. Volume pekerjaan c. Pelaksanaan pekerjaan tepat d. Minimalisasi tingkat kesalahandalam bekerja e. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan f. Batas waktu dalam menyelesaikanpekerjaan | <i>Likert</i> |

Sumber: *Mathis (2010), Nimran (2009:11), Meyer, Allen dan Smith (1991, 1997)*

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer, yang diperoleh melalui serangkaian pertanyaan yang diajukan kepada responden baik yang berbentuk kuisisioner maupun wawancara. Kuisisioner dan wawancara dilakukan dengan bertemu langsung pekebun responden dengan cara memberikan kuisisioner yang berisikan daftar pertanyaan untuk dijawab masyarakat responden yang sudah disediakan alternatif jawabannya.

Pengukuran masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2014) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena. Dalam penelitian ini, peneliti memberikan lima alternatif jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai 5 yang dapat dilihat pada Tabel 3.2 berikut:

Tabel 3.2
Skala Pengukuran *Likert*

| NO | PERNYATAAN | SKALA |
|----|---------------------------|-------|
| 1. | Sangat Setuju (SS) | 5 |
| 2. | Setuju (S) | 4 |
| 3. | Kurang Setuju (KS) | 3 |
| 4. | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber: Sugiyono (2014)

Data sekunder, diperoleh dari instansi terkait seperti seperti informasi identitas perusahaan serta seluruh data yang bersumber dari instansi terkait yang mendukung dalam penelitian ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data penelitian, teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan kuisisioner. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian

ini adalah :
UNIVERSITAS MEDAN AREA

1. Penyebaran kuesioner, yaitu dengan menyebarkan kuisisioner tertutup, dimana responden atau Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Adolina hanya memilih jawaban yang sudah tersedia dengan memberi tanda *check list* (\checkmark).
2. Studi dokumentasi, yaitu dilakukan dengan mengumpulkan data dan mempelajari data data yang diperoleh dari buku literatur, jurnal, majalah, dan sebagainya yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Instrumen Penelitian

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Menurut Ghozali (2013) suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden diluar daripada sampel yaitu Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Adolina. Uji Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut tidak valid

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Menurut Situmorang & Lufti (2014) Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS, butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,8 maka reliabilitas sangat baik
2. $0,7 < \text{Cronbach Alpha} < 0,8$ maka reliabilitas baik
3. Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,7 maka tidak reliabel

3.6.2 Statistik Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2010) metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Selanjutnya, pada deskripsi variabel akan dijelaskan gambaran umum dari masing-masing variabel untuk mendapatkan gambaran awal permasalahan yang menjadi objek dalam penelitian ini.

Tabel 3.3
Range Score

| No | Range Score | Keterangan |
|----|-------------|-------------------|
| 1 | 1,00 – 5,79 | Sangat tidak baik |
| 2 | 1,80 – 2,59 | Tidak baik |
| 3 | 2,60 – 3,39 | Cukup |
| 4 | 3,40 - 4,19 | Baik |
| 5 | 4,20 – 5,00 | Sangat Baik |

Sumber: Sugiyono (2014)

3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi linier berganda berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh atau hubungan antara variabel *independent* (X) yang terdiri dari *Komitmen Afektif* (X_1), *Komitmen Normatif* (X_2), *Komitmen Berkelanjutan* (X_3) dan karakteristik individual (X_4) terhadap variabel *dependent* (Y) yaitu kinerja karyawan. Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti untuk meramalkan keadaan variable dependen jika dua atau lebih variable independen sebagai factor predictor dimanipulasi (Sugiyono, 2010). Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah ada pengaruh karakteristik individu dan beban kerja terhadap kinerja. Metode regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS. Adapun model persamaan yang dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

X_1 = Komitmen Afektif X_2 =

Komitmen Normatif

X_4 = Komitmen Berkelanjutan X_4 =

Karakteristik Individu $b_{1,2,3,4}$ =

Koefisien Regresi

e = Standar *Error*

3.6.4 Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas merupakan salah satu syarat yang harus ditempuh dalam melakukan analisis regresi. Jika data yang akan digunakan dalam analisis regresi tidak mengikuti distribusi normal, maka analisis tidak dapat memenuhi asumsi yang dibenarkan. Menurut Ghozali (2013), ada dua cara untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu:

i. Analisis Grafik

Salah satu cara untuk melihat normalitas adalah dengan melihat grafik histogram dan grafik normal plot yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

ii. Analisis Statistik

Uji normalitas secara visual dapat kelihatan normal, padahal secara teknis bisa sebaliknya. Untuk itu, mengetahui normal tidaknya sebaran data yang diteliti dapat dilakukan uji normalitas dengan memanfaatkan uji *Kolmogorov-Smirnov* yang penghitungannya dilakukan melalui paket program SPSS guna mendapatkan nilai

χ^2 (Chi kuadrat).

Selanjutnya untuk penentuan normal atau tidaknya sebaran data yang akan diteliti dapat ditentukan berdasarkan nilai *sig probability* masing-masing variabel. Jika nilai *sig probability* lebih besar dari 0,05 maka H_0 ditolak dengan pengertian bahwa data yang dianalisis berdistribusi normal. Demikian juga sebaliknya jika nilai *sig probability* lebih kecil dari 0,05 maka H_0 diterima dengan pengertian bahwa data yang dianalisis tidak berdistribusi normal.

b) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Jika varians sama, maka dikatakan homoskedastisitas. Sedangkan jika varians tidak sama dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendekteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, yaitu:

a. Metode Grafik

Dasar analisis metode grafik adalah jika tidak ada pola yang jelas, serta tidak menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

b. Metode Statistik

Dasar analisis metode statistik adalah jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas.

c) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ada korelasi dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai *tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

Tolerance adalah mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan variabel independen lainnya. Batas yang dipakai untuk *tolerancevalue* adalah $> 0,1$ dan batas VIF adalah 10, dimana:

1. *Tolerance value* $< 0,1$ atau $VIF > 10$, maka terjadi multikolinieritas.
2. *Tolerance value* $\geq 0,1$ atau $VIF \leq 10$, maka tidak terjadi multikolinieritas.

d) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu (*et*) pada periode tertentu dengan variabel pengganggu periode sebelumnya. (*et*) autokorelasi sering terjadi pada sampel dengan data time series dengan n-sampel adalah periode waktu. Sedangkan untuk sampel data crossection dengan n-sampel item seperti perusahaan, orang, wilayah, dan lain sebagainya jarang terjadi, karena variabel pengganggu item sampel yang satu berbeda dengan yang lain.

Cara mudah mendeteksi autokorelasi dapat dilakukan dengan uji Durbin Watson. Model regresi linier berganda terbebas dari autokorelasi jika nilai Durbin Watson hitung terletak di daerah *No Autocorelation*. Penentu letak tersebut dibantu dengan tabel *dL* dan *dU*, dibantu dengan nilai *k* (jumlah variabel independen). Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode *t* dengan kesalahan periode *t-1* (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah

yang bebas autokorelasi. Untuk mendeteksi autokorelasi, dapat dilakukan uji statistik melalui uji *Durbin-Watson (DW test)* Ghozali (2013). Dasar pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah sebagai berikut:

1. Bila nilai DW terletak diantara batas atas atau upper bound (du) dan $(4-du)$ maka koefisien autokorelasi = 0, berarti tidak ada autokorelasi.
2. Bila nilai DW lebih rendah daripada batas bawah atau lower bound (dl) maka koefisien autokorelasi > 0 , berarti ada autokorelasi positif.
3. Bila nilai DW lebih besar dari $(4-dl)$ maka koefisien autokorelasi < 0 , berarti ada autokorelasi negatif.

3.6.5 Uji Hipotesis Penelitian

a) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2013), koefisien determinasi atau R^2 merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien Determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur proporsi atau presentase sumbangan variabel bebas yaitu variabel Karakteristik individu (X_1) dan Beban kerja (X_2) terhadap variasi naik turunnya variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) secara simultan, dimana $0 \leq R^2 \leq 1$. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Menurut Ghozali (2013) nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

b) Uji Signifikansi Simultan (Uji-f)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas (independen) secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan adalah:

$H_0 : \beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

$H_a : \beta > 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ($\lambda = 0,05$) dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikan) $<$ tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak berarti ada variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikan) $>$ tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti ada variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dimana F_{tabel} ditentukan dengan mencari derajat bebasnya yaitu $df_1 = k-1$ dan $df_2 = N-k$ dimana $N =$ jumlah sampel dan $k =$ jumlah variabel.

c) Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} terhadap t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$, berarti tidak ada pengaruh signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a : \beta > 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5%

($\alpha = 0,05$) dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikan) $<$ tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikan) $>$ tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.
Dimana $t \text{ tabel}$ ditentukan dengan mencari derajat bebasnya yaitu $df = N-k$.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di atas terdapat beberapa kesimpulan pada penelitian ini yaitu :

1. Variabel Komitmen Afektif (X1) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV PKS Adolina
2. Variabel Komitmen Normatif (X2) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV PKS Adolina
3. Variabel Komitmen Berkelanjutan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV PKS Adolina
4. Variabel Karakteristik Individual (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV PKS Adolina

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, Komitmen Berkelanjutan, karakteristik individu dan Kinerja Karyawan yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara IV PKS Adolina adalah sebagai berikut:

1. PT. Perkebunan Nusantara IV PKS Adolina perlu meningkatkan hal yang dapat membentuk komitmen organisasi dengan cara memberikan penghargaan kepada Karyawan yang memiliki komitmen dalam bekerja melampaui target, karyawan yang menerima semua tugas yang diberikan pimpinan, karyawan yang peduli pada Perusahaan, dan karyawan yang memiliki kebanggaan bekerja sebagai bagian dari PT. Perkebunan Nusantara IV PKS Adolina. Selain itu, perusahaan perlu membangun keterikatan organisasi secara

emosional yang dapat membentuk kesetiaan dan keterlibatan terhadap perusahaan, dimana hal ini akan memenuhi harapan dan kebutuhan karyawan.

2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti menyarankan pada PT. Perkebunan Nusantara IV PKS Adolina untuk lebih memperhatikan atau mengevaluasi aspek yang berhubungan dengan komitmen karyawan seperti penempatan karyawan yang sesuai dengan bidang keahlian, Pembagian tugas dan tanggung jawab, serta kewajiban karyawan agar dapat secara efektif meningkatkan kinerja sesuai dengan karakteristik individu karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti menyarankan pada PT. Perkebunan Nusantara IV PKS Adolina untuk lebih memperhatikan Karakteristik Individu berupa Status Pernikahan, Masa Kerja, Motivasi dalam bekerja serta inisiatif individu yang memiliki pengaruh positif dalam peningkatan kinerja dalam aspek kualitas pekerjaan dan meminimalisir kemungkinan kesalahan dalam bekerja
4. Berdasarkan Hasil Penelitian ini PT. Perkebunan Nusantara IV PKS Adolina disarankan untuk lebih meningkatkan lagi hal-hal yang dapat meningkatkan komitmen karyawan dan memastikan komitmen karyawan berada pada posisi yang sama, baik karyawan pelaksana maupun karyawan pimpinan

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahman. (2013). *Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala*. Jurnal Katalogis, e Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 7, Juli 2013 ISSN: 2302-2019.
- Agustya Hariski. (2018). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang, Vol. 61 No. 03.
- Allen, NJ., Meyer PJ. 1990. "The Measurement And Antecedents of Affective, Continuance And Normative Commitment To Organization" *Journal of Occupational Psychology* Volume 63, Issue 1 ,March 1990.
- Allen, NJ., Meyer PJ. (1994). "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment". *Human Resource Management Review*. Volume 1, Issue 1, Spring 1991, Pages 61-89
- Allen, NJ., Meyer PJ. And Smith CA. 1993. "Commitment to Organizations and Occupations Extension and Test of a Three-Component Conceptualization", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78, No. 4.
- Allen and Meyer. 2013. "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization" PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Amstrong. 1999. "Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Andi, dkk. (2019). *Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru*. Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan dan Bisnis Vol. 4 No. 1, Juni 2019 (5970) ISSN 2527-8223.
- Andra Muhammad. (2017). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Hulu Sungai Tengah*. Dalam Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis. JIEB (ISSN :2442-4560)
- Andrian Noviardy (2020). *Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit (Studi Empiris Pada PT. Suryabumi Agrolanggeng, Sumatera Selatan)* *Journal Management, Business, and Accounting* p-ISSN 2086-5090, e-ISSN: 2655-8262 Vol. 19, No. 3, Desember 2020
- Angga Rahyu Shaputra dan Susi Hendriani. (2015). *Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat 101 Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru*. Vol VII No 1 Januari 2015 *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*.
- Ansar A Hasanuddin, dkk. (2020). *Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Kerja, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Maros*. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*. Volume 1 Nomor 1 Oktober 2020.
- Arina Nurandini dan Eisha Lataruva. (2014). *Analisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada pegawai Perum PERUMNAS Jakarta)*, *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* 11 (2014) Juni 78 – 91.

2774-3020

- Ashari. (2006). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dengan Sikap Terhadap Perubahan Organisasi*. JAAI Vol 7 No.2, Desember 2006. ISSN:1410-2420
- Betrics Traci Runtulalo. (2018). *Pengaruh Karakteristik Individu, Iklim Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Intervening Motivasi Kerja*. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol 6 ,No.3, 2018: 275-290.
- Danar Kridharta. (2017). *Analisis Pengaruh Karakteristik Individu , Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis USM .ISSN 2580-8451 Vol 10, No 3
- D, I, Hajati, dkk. (2018). *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Politeknik Kotabaru)*. Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Edisi Januari- Juni 2018. Vol 7, No. 1, ISSN 2541-187X.
- Dimas Fauzi (2020). *Pengaruh karakteristik individu dan komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumatran Food Trade Medan*. Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area 2019
- Dwiarta (2010). *Pengaruh Komitmen Dan Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jurnal Manajemen Vol. IV NO.2 November 2012.
- Eko Parlindungan Sihombing, Greis M. Sendow, Yantje Uhing. (2018). *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan*. Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018, ISSN 2303-1174.
- Ezzah Nahrisah (2013). *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PP London Sumatra Indonesia Tbk Bah Lias Research Station Simalungun*. Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara Medan
- Fred Luthans. (2008.) *“Organizational Behavior” McGraw-Hill Companies, Inc.* New York. A,
- Ghozali. (2013). *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19”*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Harsuko. 2011. *“Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM”*. UB Press: Malang.
- Hasibuan.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi* .P.T.Bumi Aksara.
- Hendra Qonit Mekta. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Herianus Peoni. 2014. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Taspem (Persero) Cabang Manado)*, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi Manado.

Ida Respatiningsih. (2015). *Pengaruh komitmen organisasi, motivasi, kapabilitas dan Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (studi empirik pada Inspektorat Kabupaten Pemalang)*, Jurnal Ilmiah Universitas Medan Area ISSN : 2302-2752, Vol. 4 No. 3.

Bisnis, Juima Vol. 9 No. 2, September 2019.

Iqbal Hadi Nurisman, Diana Sulianti T1, M.Syahrudin (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara XII Kantor Wilayah I Jember*. E-Journal Ekonomi Bisnis dan Akutansi, 2017, Volume IV (1) : 92-96

Ivancevich. (2011). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi ketujuh. Penerbit Erlangga : Jakarta

Khairun Rozikin (2012). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan Unit Kebun Pabatu*. Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan 2012

Mangkunegara. (2014). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.

Mathis 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku I. Penerjemah Sadeli dan Bayu Jakarta: Salemba Empat.

M Aqob. (2018). *Analisis Etika Kerja Islam, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Vol. 01.P. 80-101, June 2018. ISSN 2579-3888.

Mentari Putri. (2017). *Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap Kinerja karyawan pada pt. Adira dinamika multi finance tbk cabang medan*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area April 2017.

Moehariono. 2012. *"Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi"*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, Nimran, Umar. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana.

Nahrisah & Absah, Y., (2013). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pada PT. PP. London Sumatera Indonesia Tbk, Bah Luas Reasearch Station Simalungun*, Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara 09 Januari 2013.

Ni Luh Putu Ratna sari, dkk. (2020). *Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 3 No 2, Juli 2020 ISSN 2622-4240

Noor. (2012). *Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan*. Jurnal Ekonomi dan Keuangan ISSN 1411- 0393 Vol 16 No 4 Tahun 2012.

Nur Agus Fahmi. (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Karakteristik Individu Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Di Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan*. Jurnal Manajemen Bisnis, Vol.1 No.1 Agustus 2019.

Nurhamida, (2015). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Lingkungan Kanwil Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatra Barat*. Dalam Jurnal Ilmu Ekonomi Bisnis (ISSN :2442-4560)

Nur Ida Juraidah. (2012). *Hubungan Antara Karakteristik Individu dan Iklim kerja dengan Kinerja Karyawan*. Jurnal EKOBIS, Ekonomi Bisnis dan Manajemen ISSN: 2088-219X (2012): Volume I, Nomor 04.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Rahadi. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
R. A. Hamidah & Nenden. N. A. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam*. Prosiding Seminar Nasional UNIBA

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Surakarta 2020.

- Rahmat Hidayat dan Anna Cavorina. (2017). *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Cladtek Bi Metal Manufacturing*. *Journal of Business Administration* Vol 1, No 02 September 2017.
- Reza Adhiguna. (2014). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Wahana Tata*, 2014. Vol 6, No 1, Prosiding Manajemen, Februari 2020
- Rivai. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta : PT. Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. (1996). *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi Aplikasi*. Jilid 1&2 (Edisi Bahasa Indonesia) Jakarta. PT. Prenhalindo. Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2014). *Perilaku Organisasi* Edisi ke- 12, Jakarta: Salemba Empat.
- Sari. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Kinerja Karyawan PT Kayu Lima Sentosa di Magelang*. *Jurnal Ekonomi bisnis Dewantara* Vol. 1 No. 12.
- Sella Selvia Ananda. (2018). *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Petrokimia Gresik)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol.58 No. 1, Hal. 67-76.
- Sevilla, Consuelo G. et. Al (2007). *Research Methods*. Rex Printing Company. Quezon City
- Sidharta dan Margaretha. (2011). *Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention: Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator Perusahaan Garment di Cimahi*. *Jurnal Manajemen Universitas Kristen Maranatha* Vol 10 No 2.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta. Andi Offset.
- Sri Gustina Pane dan Fatmawati. (2017). *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pertahanan Nasional Kota Medan*. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)* Vol. 2. No.3. Oktober 2017.
- Sugiyono, (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Alfabeta. Bandung.
- Sukmadinata, N.S. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sulviana Faiqoh, dkk. (2020). *Analisis pengaruh sistem penghargaan dan karakteristik Individu terhadap kinerja karyawan dengan komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi (studi empirik pada bri kantor cabang brebes)*. *Dharma Ekonomi* No. 51/ThXXVII/April 2020. Vol 27, No 51 Sulviana Faiqoh (2020) *Jurnal Dharma Ekonomi*
- Suwardi dan Joko Utomo. (2011). *Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai (studi pada Pegawai Setda Kabupaten Pati)*. *Jurnal Analisis Manajemen* Vol. 5 No. 1 Juli 2011 - ISSN : 14411-1799.
- Syahrul Bustomi. 2015. *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja*. *Bisma Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 9, No.3 Mei 2015. Hal. 202 – 214.

Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.11, No. 1. Maret 2009

Tria Raina Pangestu. (2013). *Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Surya Abadi Prima, Vol 6, No 1, Prosiding Manajemen (Februari, 2013).*

Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga.* PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian Jakarta.* Penerbit: Salemba Empat.



DAFTAR LAMPIRAN

1. Kusioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kepada:

Yth Bapak/Ibu Karyawan

PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : MHD. Bagus Kurnia

NIM : 191802010

Fakultas/Prodi : Magister Agribisnis

Universitas : Universitas Medan

Area

Sehubungan dengan penelitian tesis yang saya lakukan dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Adolina”**. Saya memohon Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan kesediaan mengisi kusioner yang berhubungan dengan kondisi aktual yang Bapak/Ibu alami sebagai karyawan saat bekerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina saat ini.

Saya sangat menghargai dan berterimakasih atas kesediaan Bapak/Ibu yang berkenan meluangkan waktu sejenak untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Penelitian ini dimaksud untuk kepentingan ilmiah saja, sehingga kerahasiaan identitas dan jawaban akan dijaga sesuai dengan kode etik penelitian.

Demikian permohonan ini saya buat, atas perhatian, bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kusioner demi kelancaran penelitian ini saya ucapkan terima kasih.

Medan, April 2021

**MHD. Bagus Kurnia
(PENELITI)**

Usia :
 Jenis Kelamin :
 Masa Kerja :
 Pendidikan Terakhir :

2. Petunjuk Pengisian Kuisisioner

1. Mohon memberikan tanda (√) pada jawaban yang anda anggap paling benar.
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenar-benarnya.
4. Ada lima alternatif jawaban

yaitu :

Sangat Setuju (SS) = 5
 Setuju (S) = 4
 Kurang Setuju (KS) = 3
 Tidak Setuju (TS) = 2
 Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

BAGIAN I : KOMITMEN AFEKTIF (X1)

| NO | PERNYATAAN | STS | TS | KS | S | SS |
|----|---|-----|----|----|---|----|
| 1 | Karyawan senang menghabiskan karir di perusahaan. | | | | | |
| 2 | Karyawan senang membicarakan perusahaan besama rekan kerja saat sedang tidak bekerja. | | | | | |
| 3 | Karyawan merasa masalah yang dihadapi perusahaan adalah masalah karyawan juga. | | | | | |
| 4 | Karyawan merasa mudah beradaptasi saat bekerja di perusahaan. | | | | | |
| 5 | Karyawan merasa bahwa perusahaan dan orang-orang di dalamnya seperti bagian dari keluarga karyawan sendiri. | | | | | |
| 6 | Karyawan merasa sangat menyatu secara emosional dengan perusahaan. | | | | | |
| 7 | Perusahaan memiliki makna mendalam bagi karyawan | | | | | |
| 8 | Karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan. | | | | | |

| NO | PERNYATAAN | STS | TS | KS | S | SS |
|----|--|-----|----|----|---|----|
| 1 | Karyawan merasa memiliki kewajiban saat menjadi karyawan perusahaan. | | | | | |
| 2 | Karyawan merasa memiliki banyak keuntungan apabila bekerja di perusahaan. | | | | | |
| 3 | Karyawan akan merasa bersalah apabila meninggalkan perusahaan. | | | | | |
| 4 | Perusahaan layak untuk mendapat loyalitas karyawan. | | | | | |
| 5 | Karyawan tidak akan meninggalkan perusahaan karena masih memiliki kewajiban. | | | | | |
| 6 | Karyawan berhutang banyak pada perusahaan. | | | | | |

BAGIAN 3 :KOMITMEN BERKELANJUTAN (X3)

| NO | PERNYATAAN | STS | TS | KS | S | SS |
|----|---|-----|----|----|---|----|
| 1 | Karyawan khawatir apabila berhenti dari perusahaan karena belum memiliki tempat kerja pengganti. | | | | | |
| 2 | Akan sangat susah bagi karyawan untuk meninggalkan perusahaan walaupun karyawan menginginkan. | | | | | |
| 3 | Kehidupan karyawan akan kacau apabila karyawan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan sekarang. | | | | | |
| 4 | Apabila karyawan dalam waktu dekat meninggalkan perusahaan, tidak akan dampak yang buruk bagi karyawan. | | | | | |
| 5 | Saat ini, karyawan merasa butuh untuk bekerja di perusahaan. | | | | | |
| 6 | Karyawan tidak punya banyak pilihan perusahaan pengganti sehingga tidak berpikir meninggalkan perusahaan. | | | | | |
| 7 | Salah satu akibat negatif meninggalkan perusahaan adalah alternatif pekerjaan yang sangat jarang tersedia. | | | | | |
| 8 | Salah satu alasan terbesar karyawan tetap bekerja adalah tempat lain tidak memberikan keuntungan sebesar di perusahaan. | | | | | |
| 9 | Karyawan sudah memberikan upaya yang optimal saat bekerja di perusahaan, sehingga karyawan tetap mau bekerja di perusahaan. | | | | | |

BAGIAN 4 : KARAKTERISTIK INDIVIDU (X4)

| NO | PERNYATAAN | STS | TS | KS | S | SS |
|----|---|-----|----|----|---|----|
| 1 | Saya merasa masa kerja berpengaruh terhadap performa kerja saya | | | | | |
| 2 | Saya merasa status perkawinan mempengaruhi produktivitas dan kinerja saya | | | | | |
| 3 | Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya | | | | | |
| 4 | Saya mampu bekerja di bawah tekanan | | | | | |
| 5 | Saya memiliki motivasi kerja yang tinggi | | | | | |
| 6 | Saya memiliki kepentingan untuk bekerja di Instansi ini | | | | | |
| 7 | Saya selalu memiliki inisiatif dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. | | | | | |
| 8 | Saya selalu mampu menerapkan kejujuran dalam bekerja. | | | | | |

BAGIAN 5 : KINERJA KARYAWAN (Y)

| NO | PERNYATAAN | STS | TS | KS | S | SS |
|----|---|-----|----|----|---|----|
| 1 | Hasil kerja saya sesuai dengan standar hasil kerja yang telah ditetapkan | | | | | |
| 2 | Saya bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan | | | | | |
| 3 | Saya mampu menyelesaikan beberapa tugas dalam kurun waktu yang cukup singkat. | | | | | |
| 4 | Dalam melakukan pekerjaan saya selalu berorientasi pada keberhasilan | | | | | |
| 5 | Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien | | | | | |
| 6 | Saya tidak pernah menunda pekerjaan | | | | | |



2. Data Penelitian

| No | KOMITMEN AFEKTIF (X1) | | | | | | | | KOMITMEN NORMATIF (X2) | | | | | | KOMITMEN BERKELANJUTAN (X3) | | | | | | | | | KARAKTERISTIK INDIVIDU (X4) | | | | | | | | KINERJA KARYAWAN (Y) | | | | | |
|----|-----------------------|---|---|---|---|---|---|---|------------------------|---|---|---|---|---|-----------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|-----------------------------|---|---|---|---|---|---|---|----------------------|---|---|---|---|---|
| | Pernyataan | | | | | | | | Pernyataan | | | | | | Pernyataan | | | | | | | | | Pernyataan | | | | | | | | Pernyataan | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | |
| 2 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | |
| 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | |
| 6 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | |
| 7 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | |
| 8 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 |
| 9 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 |
| 10 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | |
| 11 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 |
| 12 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 13 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 |
| 14 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 6 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 16 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 17 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 |
| 18 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| 19 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 20 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 21 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | |
| 22 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 23 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 |
| 24 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |

| No | KOMITMEN AFEKTIF (X1) | | | | | | | | KOMITMEN NORMATIF (X2) | | | | | | KOMITMEN BERKELANJUTAN (X3) | | | | | | | | | KARAKTERISTIK INDIVIDU (X4) | | | | | | | | KINERJA KARYAWAN (Y) | | | | | | |
|----|-----------------------|---|---|---|---|---|---|---|------------------------|---|---|---|---|---|-----------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|-----------------------------|---|---|---|---|---|---|---|----------------------|---|---|---|---|---|---|
| | Pernyataan | | | | | | | | Pernyataan | | | | | | Pernyataan | | | | | | | | | Pernyataan | | | | | | | | Pernyataan | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 27 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | |
| 28 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | | |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | |
| 30 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | |
| 31 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | |
| 32 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | |
| 33 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | |
| 34 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | |
| 35 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | |
| 36 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 |
| 37 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | |
| 38 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | |
| 39 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 40 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | |
| 41 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | |
| 42 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | |
| 43 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | |
| 44 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 6 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | |
| 45 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | |
| 46 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 6 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | |
| 47 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | |
| 48 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | |
| 49 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | |
| 50 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 6 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 51 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 6 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | |

| No | KOMITMEN AFEKTIF (X1) | | | | | | | | KOMITMEN NORMATIF (X2) | | | | | | KOMITMEN BERKELANJUTAN (X3) | | | | | | | | | KARAKTERISTIK INDIVIDU (X4) | | | | | | | | KINERJA KARYAWAN (Y) | | | | | | |
|----|-----------------------|---|---|---|---|---|---|---|------------------------|---|---|---|---|---|-----------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|-----------------------------|---|---|---|---|---|---|---|----------------------|---|---|---|---|---|---|
| | Pernyataan | | | | | | | | Pernyataan | | | | | | Pernyataan | | | | | | | | | Pernyataan | | | | | | | | Pernyataan | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 52 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | | |
| 53 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | |
| 54 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | |
| 55 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | |
| 56 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | |
| 57 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | |
| 58 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 6 | 5 | 4 | 6 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | |
| 59 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | |
| 60 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 61 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | |
| 62 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | |
| 63 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | |
| 64 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 65 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 6 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | |
| 66 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 |
| 67 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 6 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | |
| 68 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | |
| 69 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | |
| 70 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | |
| 71 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | |
| 72 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | |
| 73 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | |
| 74 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | |
| 75 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | |
| 76 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 77 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 6 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | | |

| No | KOMITMEN AFEKTIF (X1) | | | | | | | | KOMITMEN NORMATIF (X2) | | | | | | KOMITMEN BERKELANJUTAN (X3) | | | | | | | | | KARAKTERISTIK INDIVIDU (X4) | | | | | | | | KINERJA KARYAWAN (Y) | | | | | | | | |
|-----|-----------------------|---|---|---|---|---|---|---|------------------------|---|---|---|---|---|-----------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|-----------------------------|---|---|---|---|---|---|---|----------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Pernyataan | | | | | | | | Pernyataan | | | | | | Pernyataan | | | | | | | | | Pernyataan | | | | | | | | Pernyataan | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | | |
| 78 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 79 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 6 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| 80 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | |
| 81 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 82 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | |
| 83 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 84 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 85 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 6 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 |
| 86 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 6 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 87 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 6 | 5 | 4 | 5 | 6 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | |
| 88 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 89 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| 90 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 91 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | |
| 92 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 93 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 94 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 95 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 96 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 97 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 98 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | |
| 99 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 100 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 101 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 6 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | |

3. Hasil Analisis Data

Hasil Uji Validitas

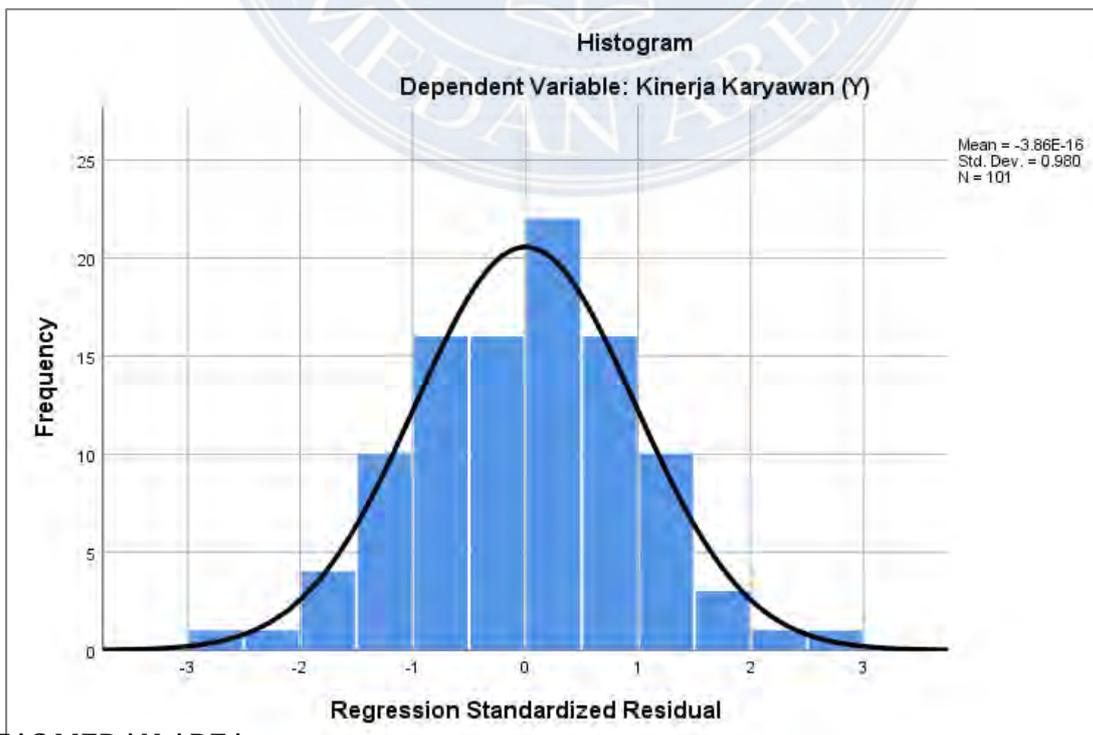
| Pernyataan | Koefisien Korelasi | Nilai <i>R-Tabel</i> | Keterangan |
|------------|--------------------|----------------------|------------|
| KA01 | 0.415 | 0.349 | Valid |
| KA02 | 0.458 | 0.349 | Valid |
| KA03 | 0.391 | 0.349 | Valid |
| KA04 | 0.383 | 0.349 | Valid |
| KA05 | 0.443 | 0.349 | Valid |
| KA06 | 0.432 | 0.349 | Valid |
| KA07 | 0.358 | 0.349 | Valid |
| KA08 | 0.404 | 0.349 | Valid |
| KN01 | 0.570 | 0.349 | Valid |
| KN02 | 0.381 | 0.349 | Valid |
| KN03 | 0.541 | 0.349 | Valid |
| KN04 | 0.427 | 0.349 | Valid |
| KN05 | 0.436 | 0.349 | Valid |
| KN06 | 0.543 | 0.349 | Valid |
| KB01 | 0.477 | 0.349 | Valid |
| KB02 | 0.387 | 0.349 | Valid |
| KB03 | 0.374 | 0.349 | Valid |
| KB04 | 0.437 | 0.349 | Valid |
| KB05 | 0.418 | 0.349 | Valid |
| KB06 | 0.419 | 0.349 | Valid |
| KB07 | 0.361 | 0.349 | Valid |
| KB08 | 0.396 | 0.349 | Valid |
| KB09 | 0.415 | 0.349 | Valid |
| KI01 | 0.374 | 0.349 | Valid |
| KI02 | 0.362 | 0.349 | Valid |
| KI03 | 0.392 | 0.349 | Valid |
| KI04 | 0.378 | 0.349 | Valid |
| KI05 | 0.395 | 0.349 | Valid |
| KI06 | 0.388 | 0.349 | Valid |
| KI07 | 0.359 | 0.349 | Valid |
| KI08 | 0.396 | 0.349 | Valid |
| KK01 | 0.371 | 0.349 | Valid |
| KK02 | 0.392 | 0.349 | Valid |
| KK03 | 0.379 | 0.349 | Valid |
| KK04 | 0.380 | 0.349 | Valid |
| KK05 | 0.359 | 0.349 | Valid |
| KK06 | 0.354 | 0.349 | Valid |

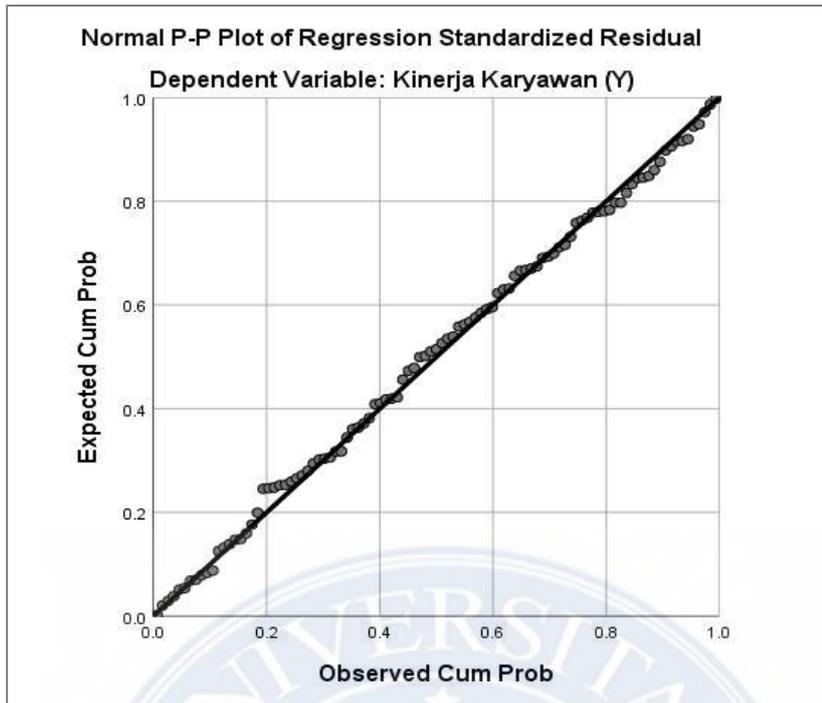
Hasil Uji Reliabilitas

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .848 | 37 |

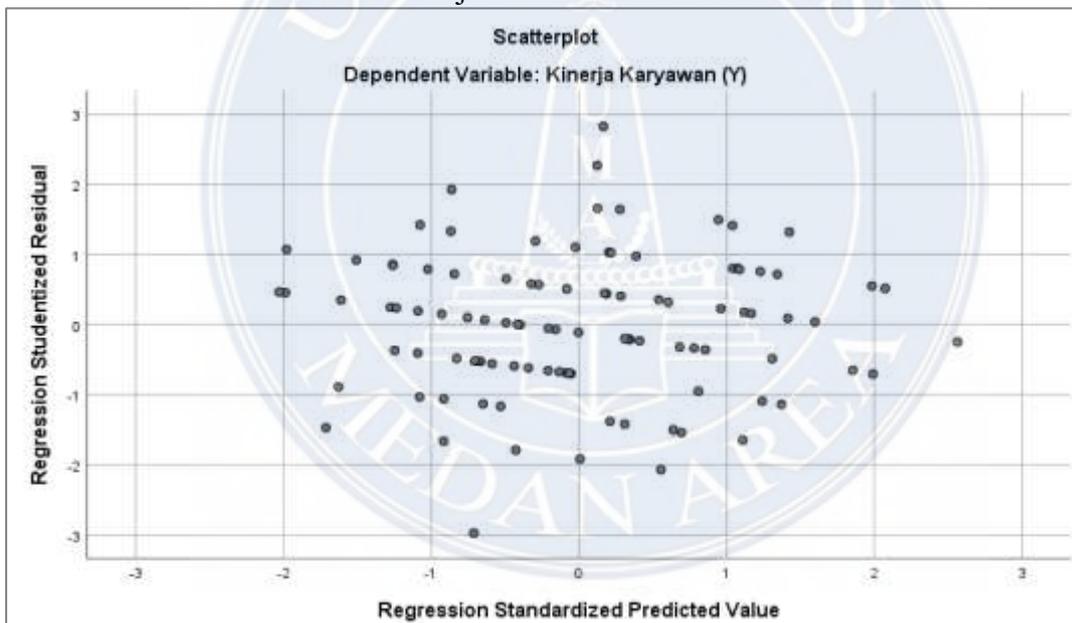
Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|---|--------------------------|-------------------------|
| N | | 101 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.65355510 |
| | Most Extreme Differences | |
| | Absolute | .053 |
| | Positive | .030 |
| | Negative | -.053 |
| Test Statistic | | .053 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |
| a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance. | | |





Hasil Uji Heteroskedastisitas



Hasil Uji Multikolinieritas

| Model | Coefficients ^a Collinearity Statistics | |
|---|--|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| Komitmen Afektif (X1) | .990 | 1.011 |
| Komitmen Normatif (X2) | .991 | 1.009 |
| Komitmen Berkelanjutan (X3) | .978 | 1.022 |
| Karakteristik Individu (X4) | .992 | 1.008 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y) | | |

Hasil Pengujian Autokorelasi

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .974 ^a | .950 | .947 | .394 | 1.792 |

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu (X4), Komitmen Berkelanjutan (X3), Komitmen Normatif (X2), Komitmen Afektif (X1)
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Hasil Analisis Regresi Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -3.639 | 1.328 | | -2.740 | .007 |
| | Komitmen Afektif (X1) | .125 | .125 | .166 | .999 | .320 |
| | Komitmen Normatif (X2) | .129 | .112 | .137 | 1.153 | .252 |
| | Komitmen Berkelanjutan (X3) | .384 | .089 | .396 | 4.331 | .000 |
| | Karakteristik Individu (X4) | .219 | .105 | .288 | 2.097 | .039 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Hasil Uji R-Square

| Model Summary | | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-----------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | R Square Change |
| 1 | .974 ^a | .950 | .947 | .394 | .950 |

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu (X4), Komitmen Berkelanjutan (X3), Komitmen Normatif (X2), Komitmen Afektif (X1)

Hasil Uji Simultan (Uji-F)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 280.509 | 4 | 70.127 | 451.329 | .000 ^b |
| | Residual | 14.916 | 96 | .155 | | |
| | Total | 295.426 | 100 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 b. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu (X4), Komitmen Berkelanjutan (X3), Komitmen Normatif (X2), Komitmen Afektif (X1)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -3.639 | 1.328 | | -2.740 | .007 |
| | Komitmen Afektif (X1) | .125 | .125 | .166 | .999 | .320 |
| | Komitmen Normatif (X2) | .129 | .112 | .137 | 1.153 | .252 |
| | Komitmen Berkelanjutan (X3) | .384 | .089 | .396 | 4.331 | .000 |
| | Karakteristik Individu (X4) | .219 | .105 | .288 | 2.097 | .039 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

4. Surat Izin Riset





UNIVERSITAS MEDAN AREA
PASCASARJANA
Program Magister : Ilmu Administrasi Publik - Agribisnis - Ilmu Hukum - Psikologi
Program Doktor : Ilmu Pertanian
Jalan Setia Budi No. 79-B Telp. (061) 8201994 Fax. (061) 8226331 Medan 20120

Nomor : 727/PPS-UMA/WD L01/VIII/2021 12 Agustus 2021
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian

Yth. Kepala Bagian Sumber Daya Manusia PTPN IV
Jalan Letjend Suprpto No. 2
Medan

Dengan hormat,

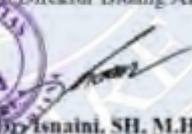
Sehubungan dengan adanya Tugas Akhir mahasiswa Program Pascasarjana Magister Agribisnis Universitas Medan Area, kami mohon kesediaan Saudara untuk memberikan izin kepada mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Mhd. Bagus Kurnia
NPM : 191802010
Program Studi : Magister Agribisnis

Untuk melaksanakan penelitian di instansi yang saudara penuhi sebagai bahan melengkapi tugas-tugas penulisan Tesis pada Program Pascasarjana Magister Agribisnis Universitas Medan Area.

Disamping itu perlu kami sampaikan bahwa mahasiswa yang tersebut diatas mengambil judul : " PENGARUH KOMITMEN DAN KARAKTERISTIK INDIVIDUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERSEROAN TERBATAS PERKEBUNAN NUSANTARA IV PABRIK KELAPA SAWIT ADOLINA ".

Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya yang baik diucapkan terimakasih.

Direktur Bidang Akademik

Isnaini, SH, M.Hum

Cc: file

Kampus Utama - Jalan Kemerdekaan 1 Medan Estate | tlp: (061) 7200078 Fax. (061) 7200050 Medan 20223



UNIVERSITAS MEDAN AREA
PASCASARJANA
Program Magister : Ilmu Administrasi Publik - Agribisnis - Ilmu Hukum - Psikologi
Program Doktor : Ilmu Pertanian
Jalan Setia Budi No. 79-B Telp. (061) 8201994 Fax. (061) 8226331 Medan 20120

Nomor : 727/PPS-UMA/WD/1/01/VIII/2021 12 Agustus 2021
Lampiran : -
Hal : **Izin Penelitian**

Yth. Kepala Bagian Sumber Daya Manusia PTPN IV
Jalan Letjend Suprpto No. 2
Medan

Dengan hormat,

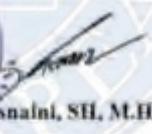
Sehubungan dengan adanya Tugas Akhir mahasiswa Program Pascasarjana Magister Agribisnis Universitas Medan Area, kami mohon kesediaan Saudara untuk memberikan izin kepada mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini :

Nama : Mhd. Bagus Kurnia
NPM : 191802010
Program Studi : Magister Agribisnis

Untuk melaksanakan penelitian di instansi yang saudara pimpin sebagai bahan melengkapi tugas-tugas penulisan Tesis pada Program Pascasarjana Magister Agribisnis Universitas Medan Area.

Disamping itu perlu kami sampaikan bahwa mahasiswa yang tersebut diatas mengambil judul : **" PENGARUH KOMITMEN DAN KARAKTERISTIK INDIVIDUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERSEORAN TERBATAS PERKEBUNAN NUSANTARA IV PABRIK KELAPA SAWIT ADOLINA "**.

Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.


Direktur Bidang Akademik
Dr. Isnaini, SH, M.Hum

Cc : file

Kampus Utama : Jalan Kiem Komah 1 Medan Estate Telp. (061) 7366878 Fax (061) 7366898 Medan 20223

SURAT PERNYATAAN PESERTA RISET

Yang Bertanda Tangan di bawah ini

Nama : MHD Bagus Kurnia

NIM : 1918020111

No. Handphone : 082118044755

Judul Penelitian : "Pengaruh Komunikasi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Persewaan Perumahan Kuantan II Fatah Kelipau Nanti Aluhulu"

Asal Universitas : Universitas Medan Area

Kerjanan ini merupakan dan menyangkut Rahasia

1. Segala bentuk kegiatan yang dilakukan dalam Riset ini akan dilakukan secara daring (tanpa pertemuan langsung) dengan karyawan PTPN IV.

2. Selama pelaksanaan Riset, saya akan mengupayakan setiap data yang saya butuhkan dan akan dipublikasikan dalam Riset kepada karyawan Pimpinan yang menjadi penanggung jawab di unit kerja tempat saya Riset.

3. Apabila dalam Riset ini mengungkapkan saya untuk berkolaborasi ke unit kerja sebagai bentuk komunikasi data yang diperoleh, maka saya bersedia untuk melaksanakan *interview* dengan saya sendiri di PT. PTPN Kawasan Sabul/abovatorium terdekat yang dibuktikan dengan Surat Keterangan Kegiatan Masyarakat Covid-19 dari Dokter, dengan masa berlaku surat 1x24 jam sebelum memasuki lokasi masing.

4. Konfirmasi data Riset di unit kerja hanya akan dilakukan dalam 1 (satu) kali kesempatan selama 1 (satu) hari.

5. Apabila saya melanggar peraturan yang berlaku maka PTPN IV berhak untuk menghentikan proses Riset dan tidak mengeluarkan surat keterangan Riset. Dan saya tidak akan melakukan tuntutan apapun kepada PTPN IV.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun

Medan, 28 Oktober 2021

Persebutan

 MHD Bagus Kurnia


ARHAK - Amanah Kompeten Harmonis Loyal Adabul Kolaborasi



PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV
MEDAN - SUMATERA UTARA - INDONESIA

- KANTOR PUSAT J. LETJEND SUPRAPTO NO 2 MEDAN
- KANTOR PERWAKILAN JAKARTA

TELEP (061) 4154000 FAX (061) 4573117
TELEP (021) 7231002 FAX (021) 7231003

SURAT PERNYATAAN KESEDIAAN MENTOR RISET

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **FADLANI FAHMI SIMATUPANG, SH**
NIK SAP : **4000237**
Jabatan : **ASS. PERSONALIA**
Unit Kerja : **ADOLINA**

Dengan ini menyatakan bahwa saya bersedia menjadi penanggung jawab atas pelaksanaan Riset baik dalam hal seleksi data yang dibutuhkan ataupun segala bentuk kegiatan pelaksanaan Riset secara daring yang akan dilaksanakan oleh :

Nama : **MHD Bagus Kurnia**
NIM : **191802010**
No. Handphone : **082138044755**
Judul Riset : **"Pengaruh Komitmen Dan Karakteristik Individual Terhadap Kinerja Karyawan Di Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara IV Pabrik Kelapa Sawit Adolina"**
Asal Universitas : **Pascasarjana Universitas Medan Area**

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 28 Oktober 2021

Pemohon
(Nama Mahasiswa)

Penanggung Jawab
(Nama Karyawan Pimpinan)


MHD Bagus Kurnia


Fadlan Fahmi Simatupang

AKHLAK - Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif

5. Persetujuan Izin Riset



PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV

MEDAN - SUMATERA UTARA - INDONESIA

- KANTOR PUSAT: JL LETJEND SUPRAPTO NO 2 MEDAN
- KANTOR PERWAKILAN JAKARTA

TELP.: (061) 4154668 – FAX.: (061) 4573117
TELP.: (021) 7231662 – FAX.: (021) 7231663

Nomor : 04.07/00/017341.002/2021
Lamp :
Hal : IZIN RISET MAGISTER

Medan, 02 November 2021

Kepada Yth
WAKIL DIREKTUR BIDANG AKADEMIK
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
JALAN SETIA BUDI NO 79-B
MEDAN
Di - MEDAN

Membasis surat saudara nomor 727/PPS-UMAWD/001/VIII/2021 tanggal 02 September 2021, Mahasiswa/Siswa MEGISTER AGRIBISNIS Jurusan AGRIBISNIS atas nama

| No. | Nama | NPM | Program Studi / Judul |
|-----|------------------|-----------|--|
| 1. | MHD BAGUS KURNIA | 191802010 | PENGARUH KOMITMEN DAN KARAKTERISTIK INDIVIDUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERSEORAN TERBATAS PERKEBUNAN NUSANTARA IV PABRIK KELAPA SAWIT ADOLINA |

Dizinkan untuk melakukan RISET dengan metode ONLINE (tanpa tatap muka) di PT Perkebunan Nusantara IV sebagai berikut:

Tempat: KEBUN DAN PABRIK ADOLINA
Bagian / Bidang: SDM UMUM DAN KEAMANAN
Terhitung mulai tgl: 02 November 2021 s.d 31 Mei 2022

Sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan diampikan sebagai berikut:

1. Telah mengisi dan mengunggah kembali surat pernyataan yang menjadi persyaratan dalam proses riset secara online
2. Semua biaya ditanggung oleh siswa/mahasiswa yang bersangkutan
3. Yang bersangkutan wajib menjaga kerahasiaan data perusahaan yang digunakan dalam riset, serta segala-mula dipergunakan untuk kepentingan ilmiah pada Perguruan Tinggi yang bersangkutan.
4. Selambat-lambatnya 1 (satu) bulan setelah pelaksanaan, diwajibkan mengirimkan 1 (satu) bundel laporan kepada Direksi PTPN IV cq Bagian SDM untuk dimasukkan ke dalam perpustakaan PTPN IV
5. Yang bersangkutan agar berkoordinasi dengan Penanggung Jawab Riset di Unit Kerja yang menjadi tempat penelitian selama proses riset dilaksanakan.
6. Khusus bagi peserta Riset yang harus melakukan koordinasi data riset dalam bentuk tatap muka ke unit kerja terkait, maka diwajibkan:
 - a. Menggunakan pakaian kerah putih, bahan haram serta memakai jaket airmatmeter dan sepatu.
 - b. Mem bawa Surat Izin Riset dari PTPN IV, Surat Pernyataan Kesediaan dan Surat Pernyataan yang sudah dilengkapi dengan hasil pemeriksaan dokter.
7. Pelaksanaan kunjungan dalam bentuk tatap muka ke unit kerja tempat pelaksanaan riset hanya dilakukan selama 1 (satu) hari, dan yang bersangkutan harus berprilaku sopan, mematuhi peraturan dan ketentuan protokol kesehatan yang berlaku di tempat pelaksanaan riset.
8. Surat keterangan selesai pelaksanaan riset dikeluarkan oleh Bagian/Divisi/Kecamatan/Pabrik dimana tempat pelaksanaan riset tersebut.
9. Apabila selama waktu pelaksanaan terjadi kecelakaan baik di dalam/di luar PTPN IV maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab yang bersangkutan.
10. Bagi yang melanggar aturan tersebut, maka Perusahaan akan memberikan sanksi berupa dikeluarkan dan program riset.

DM/Manajer/Kepala Bagian yang menerima lumbusan surat ini agar dapat membantu segala sesuatunya yang berkaitan dengan keperluan tersebut diatas, serta menjaga kerahasiaan data perusahaan.
Demikian disampaikan.

PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV
Medan, Sumatera Utara

Bambang Agustian
Kepala Bagian

Tembusan:
- KEBUN DAN PABRIK ADOLINA SDM UMUM DAN KEAMANAN
- Mahasiswa/Siswa Ybs
(Email: bagusplants@gmail.com) / (No.HP: 12345678910)

6. Surat Pernyataan Peserta Riset



PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV

MEDAN - SUMATERA UTARA - INDONESIA

KANTOR PUSAT - JL. LETJEND SUPRAPTO NO.2 MEDAN
KANTOR PERWAKILAN JAKARTA

TELP : (061) 4154868 - FAX : (061) 4573117
TELP : (021) 7231662 - FAX : (021) 7231663

SURAT PERNYATAAN PESERTA RISET

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MHD Bagus Kurnia
NIM : 191802010
No. Handphone : 082138044755
Judul Penelitian : *"Pengaruh Komitmen Dan Karakteristik Individual Terhadap Kinerja Karyawan Di Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara IV Pabrik Kelapa Sawit Adolina"*
Asal Universitas : Pascasarjana Universitas Medan Area

Dengan ini menyatakan dan menyetujui bahwa:

1. Segala bentuk kegiatan yang dilakukan dalam Riset ini akan dilakukan secara daring (tanpa bertemu langsung) dengan karyawan PTPN IV.
2. Selama pelaksanaan Riset, saya akan melaporkan setiap data yang saya butuhkan dan akan dijadikan data publikasi dalam Riset kepada Karyawan Pimpinan yang menjadi penanggung jawab di unit kerja tempat saya Riset.
3. Apabila dalam Riset ini mengharuskan saya untuk berkunjung ke unit kerja sebagai bentuk konfirmasi data yang diperoleh, maka saya bersedia untuk melaksanakan *Swab Anti-Gen* dengan biaya sendiri di PT. PMN/Rumah Sakit/Laboratorium terdekat yang dibuktikan dengan Surat Keterangan Negatif Covid-19 dari Dokter, dengan masa berlaku surat 1x24 jam sebelum memasuki lokasi magang.
4. Konfirmasi data Riset di unit kerja hanya akan dilakukan dalam 1 (satu) kali kesempatan selama 1 (satu) hari.
5. Apabila saya melanggar peraturan yang berlaku maka PTPN IV berhak untuk membatalakan proses Riset dan tidak mengeluarkan surat keterangan Riset. Dan saya tidak akan melakukan tuntutan apapun kepada PTPN IV.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Medan, 28 Oktober 2021

Pemohon



MHD Bagus Kurnia

AKHLAK - Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif

7. Surat Keterangan Selesai Melaksanakan Riset

| | | |
|---|---|---|
|  | UNIT USAHA ADOLINA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV SERDANG BEDAGAI - SUMATERA UTARA - INDONESIA | |
| KANTOR UNIT USAHA KANTOR PUSAT | JL LINTAS SUMATERA PERBALINGAN JL LETJEND SUHAPRTO NO. 92 MEDAN | TELP : (061) 7990045 TELP : (061) 45154666 - FAX (061) 4573117 |

Nomor : Ado/X/4c /V/2022
Lamp : +
Hal : Selesai Melaksanakan Riset

Adolina, 28 Mei 2022

Kepada Yth.
Wakil Direktur Bidang Akademik
Program Pasca sarjana
Universitas Medan Area
Jl. Setia Budi No. 79-B Tj. Rejo Medan Sunggal
Medan

Berdasarkan surat Wakil Direktur Bidang Akademik Universitas Medan Area perihal izin penelitian dengan nomor 727/PPS-UMA/WD L/01/VIII/2021 tanggal 12 Agustus 2021 dan Surat dari Kepala Bagian Sumber Daya Manusia PT. Perkebunan Nusantara IV perihal Izin Riset Magister dengan nomor 04.07/X/017341/XI/2021 tanggal 2 November 2021, dengan ini kami kami sampaikan bahwa :

| No | Nama | NPM | Prodi | Judul |
|----|-------------------|-----------|---------------------|--|
| 1 | Mhd. Bagus Kurnia | 191802010 | Magister Agribisnis | Pengaruh Komitmen Dan Karakteristik Individual Terhadap Kinerja Karyawan Di Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara Iv Pabrik Kelapa Sawit Adolina |

Telah Selesai melaksanakan Penelitian/Riset di PT. Perkebunan Nusantara IV –PKS Adolina (ADO) yang mulai dilakukan pada 2 November 2021 Sampai Dengan 31 Mei 2022 Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

PT Perkebunan Nusantara IV
Unit Usaha Adolina

IHSAN
Manajer