

**PENGARUH ETOS KERJA DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN SUMBER  
DAYA MANUSIA PADA PT.PERKEBUNAN  
NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**TEGUH ARFANDY ARIEF  
NPM : 16.832.0102**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2020**

**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

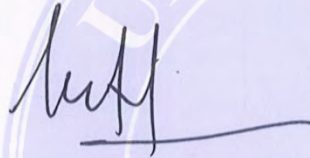
Document Accepted 13/10/20

Access From (repository.uma.ac.id)13/10/20

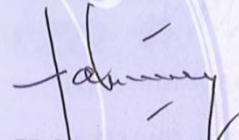
HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan  
Nama : TEGUH ARFANDY ARIEF  
NPM : 16 832 0102  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :  
Komisi  
Pembimbing



(Ir. M. Yamin Siregar, MM)  
Pembimbing I

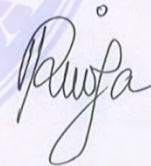


(H. Syahriandy, SE., M.Si)  
Pembimbing II

Mengetahui :



(Dr. Wan Rizca Amelia SE., M.Si)  
Dekan



(Wan Rizca Amelia SE., M.Si)  
Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 27/April/2020

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 27 April 2020



Teguh Arfandy Arief

16.832.0102

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : TEGUH ARFANDY ARIEF  
NPM : 16.832.0102  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul Pengaruh Etos Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 27 April 2020

Yang menyatakan,



Teguh Arfandy Arief

16.832.0102

## ABSTRAK

### **Pengaruh Etos Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan bagian sumber daya manusia pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yaitu suatu penelitian dengan menggunakan dua variabel atau lebih guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian sumber daya manusia PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sebanyak 40 Karyawan, Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil Penelitian ini adalah secara parsial etos kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian sumber daya manusia pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, secara parsial karakteristik pekerjaan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian sumber daya manusia pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, secara simultan etos kerja (X1) dan karakteristik pekerjaan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian sumber daya manusia pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

**Kata Kunci : Etos Kerja, Karakteristik Pekerjaan, Kinerja.**

## **ABSTRACT**

***Effect of Work Ethic and Job Characteristics on Employee Performance in Human Resources at PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.***

***The purpose of this study was to find out and analyze work ethic effect and job characteristics on employee performance in human resources at PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. This type of research is associative research, which is a study using two or more variables to determine the relationship or influence of one with another. The population in this study were all employees of PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan as many as 40 employees. The sample technique used was saturated samples, which took the entire population to be sampled using multiple linear regression analysis. The results of this study are partially work ethic (X1) has a positive and significant effect on the performance of employees of human resources at PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, partially job characteristics (X2) have a positive and significant effect on the performance of employees of human resources at PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, simultaneously work ethic (X1) and job characteristics (X2) have a positive and significant effect on the performance of employees of human resources at PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.***

***Keywords: Work Ethic, Job Characteristics, Performance.***



## 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 13/10/20

Access From (repository.uma.ac.id)13/10/20

## KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabaraktuh. Alhamdulillah hirobbil alamin. Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Subhanahu Wataala yang telah memberikan banyak nikmat, termasuk nikmat iman, dan nikmat kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baik nya walaupun masih banyak kekurangan. Shalawat dan salam tetap tercurahkan kepada junjungan kita nabi besar Muhammad Shalallahu alaihi wa salam yang mana kita harapkan syafaatnya di akhirat kelak.

Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studi di Universitas Medan Area, Sehubungan dengan itu disusun skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”

Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan rasa syukur dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua penulis yang sangat penulis cintai dan sayangi, yakni Papa tersayang Zulfan Arief,A.Mk dan Mama tercinta Nurhayati atas jeri payah, didikan yang bermanfaat, motivasi dan doa yang tulus mereka selama ini kepada penulis ,serta adik saya Nurhafiza Alya yang menjadi motivasi bagi penulis untuk menyelesaikan perkuliahan



Selanjutnya atas bantuan berbagai pihak baik secara moril maupun materil dalam penyelesaian skripsi ini, maka penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area yang sudah banyak memberikan motivasi dan nasehat dalam kelancaran perkuliahan selama penulis menjadi mahasiswa.
3. Bapak Teddi Pribadi, SE, MM selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik yang sudah banyak memberikan motivasi dan nasehat dalam kelancaran perkuliahan selama penulis menjadi mahasiswa dan pengurus Himpunan Mahasiswa Manajemen.
4. Bapak Ir. M. Yamin Siregar, MM selaku Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan selaku Dosen Pembimbing I penulis yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, saran, kritikan, dan motivasi yang sangat bermanfaat dalam penyusunan skripsi.
5. Bapak H. Syahriandy, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing II penulis yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, saran, kritikan, dan motivasi yang sangat bermanfaat dalam penyusunan skripsi.
6. Ibu Hesti Sabrina, SE, M.Si selaku Sekretaris yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, saran, kritikan, dan motivasi yang sangat bermanfaat dalam penyusunan skripsi.

7. Ibu Wan Rizca Amelia, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen dan Pembina Himpunan Mahasiswa Manajemen sudah banyak memberikan motivasi dan nasehat dalam kelancaran perkuliahan selama penulis menjadi mahasiswa dan pengurus Himpunan Mahasiswa Manajemen.
8. Bapak Drs. Muslim Wijaya, M.Si selaku Ketua Sidang yang sudah banyak memberikan motivasi dan nasehat dalam kelancaran perkuliahan selama penulis menjadi mahasiswa.
9. Seluruh Dosen dan Staf pengajar yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan dan wawasan kepada penulis selama menjadi mahasiswa.
10. Kepada yang tersayang Herdiyanti, yang selalu memberikan dukungan, semangat, serta berjuang bersama-sama untuk menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
11. Seluruh Staf Biro Akademik Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Medan Area.
12. Seluruh Rekan-Rekan Mahasiswa Jurusan Manajemen Angkatan 2016 khususnya untuk tim skripsi yaitu, Bungaran Siallagan, M.Ryan Fauzi Rangkuti, Tartila Deandra, Dimas Anggara, Supri Mahendra, Jenri Azhari Ritonga, Aulia Sani Harahap, Khola Saldini, Ahmad Buchari.
13. Seluruh Rekan-Rekan Pengurus dan Anggota Himpunan Mahasiswa Manajemen (HIMMEN) Periode 2018/2019 dan Adik-Adik Pengurus dan

Anggota Himpunan Mahasiswa Manajemen (HIMMEN) Periode 2019/2020  
khususnya buat Gusti,Shinta,Tri,Adel,Afda,Muhammad Sofyan.

14. Seluruh Rekan-Rekan, Bapak, dan Abang-Abang Perbulutangkis PB Pelangi Medan Johor khususnya untuk Pak Gofur, Pak Edi, Pak Boy, Om Andro, Om Herman, Om Feri, Bang Rahmad, Bang Diki, Bang Panca, Bang Sofian dan Rekan Alumni Badminton Club SMKN 7 Medan, khususnya untuk Robbi, Yusuf, Arief, Imam, Rahman, Ricky, Syahwafi, Fikri yang senantiasa memberikan permainan terbaiknya untuk kebugaran fisik penulis dalam menyelesaikan skripsi.
15. Seluruh Bapak/Ibu staff karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

Penulis mohon maaf atas segala kekurangan dan kesalahan yang ada didalam penulisan skripsi ini, Oleh karena itu penulis menerima dalam segala kritikan dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi ini . semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat serta refrensi untuk mendorong penelitian selanjutnya.

Medan, April 2020

Penulis

**Teguh Arfandy Arief**

**NPM. 16.832.0102**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>6</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2.1.2 Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia .....	6
2.2 Kinerja Karyawan.....	9
2.2.1 Pengertian Kinerja .....	9
2.2.2 Tujuan Penilaian Kinerja.....	10
2.2.3 Indikator Kinerja.....	11
2.3 Etos Kerja.....	12
2.3.1 Pengertian Etos Kerja.....	12
2.3.2 Aspek-Aspek Etos Kerja .....	13

2.3.3 Indikator Etos Kerja.....	14
2.4 Karakteristik Pekerjaan .....	15
2.4.1 Pengertian Karakteristik Pekerjaan.....	15
2.4.2 Indikator Karakteristik Pekerjaan .....	15
2.5 Penelitian Terdahulu.....	16
2.6 Kerangka Konseptual.....	22
2.7 Hipotesis Penelitian .....	22
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>24</b>
3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian .....	24
3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian.....	25
3.3 Definisi Operasional .....	26
3.4 Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	27
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	27
3.6 Teknik Analisis Data.....	28
3.6.1 Uji Validitas dan Reabilitas .....	29
3.6.2 Uji Asumsi Klasik .....	30
3.6.3 Uji Statistik.....	31
3.6.4 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	32
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>34</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	34
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	34
4.1.2 Deskripsi Pekerjaan Bagian Sumber Daya Manusia .....	37
4.2 Deskriptif Responden.....	39
4.2.1 Profil Responden Berdasarkan Usia .....	40
4.2.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	40
4.2.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	41
4.3 Penyajian Data Angket Responden.....	41

4.3.1 Deskripsi Pendapat Responden Mengenai Variabel Etos Kerja (X1).....	42
4.3.2 Deskripsi Pendapat Responden Mengenai Variabel Karakteristik Pekerjaan (X2) .....	46
4.3.3 Deskripsi Pendapat Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan .....	51
4.4 Teknik Analisis Data.....	56
4.4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	56
4.4.2 Uji Asumsi Klasik .....	59
4.4.3 Uji Statistik .....	65
4.4.4 Uji Koefisien Determinasi .....	68
4.5 Pembahasan .....	69
4.5.1 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	69
4.5.2 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan.....	70
4.5.3 Pengaruh Etos Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan .....	71
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>72</b>
5.1 Kesimpulan.....	72
5.2 Saran.....	72

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	17
Tabel 3.1 Waktu Penelitian.....	24
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel .....	26
Tabel 3.3 Bobot Nilai Angka .....	28
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Usia .....	40
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	40
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan .....	41
Tabel 4.4 Saya mengutamakan waktu yang fleksibel terhadap pekerjaan.....	42
Tabel 4.5 Setiap karyawan harus cepat beradaptasi dengan penyesuaian dalam pekerjaan .....	42
Tabel 4.6 Saya mampu menguasai tugas yang diberikan kepada saya.....	43
Tabel 4.7 Saya selalu merasa senang ketika bekerja .....	43
Tabel 4.8 Saya selalu siap melaksanakan tugas tugas yang diberikan kepada saya .....	44
Tabel 4.9 Setiap karyawan harus memiliki kemauan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik .....	44
Tabel 4.10 Setiap karyawan harus serius melaksanakan pekerjaan yang diberikan .....	45
Tabel 4.11 Saya selalu bersungguh sungguh dalam setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya.....	45
Tabel 4.12 Saya memiliki banyak keterampilan yang dapat mendukung pelaksanaan tugas saya .....	46
Tabel 4.13 Setiap karyawan harus dapat menyatukan aneka ragam ketrampilan untuk pelaksanaan pekerjaan.....	46
Tabel 4.14 Saya memahami identitas tugas yang saya kerjakan di perusahaan .....	47
Tabel 4.15 Setiap karyawan harus memiliki identitas dalam tugasnya .....	47
Tabel 4.16 Setiap tugas yang saya kerjakan dapat bermanfaat bagi rekan saya .....	48
Tabel 4.17 Saya selalu mengartikan tugas tugas yang diberikan sebagai bagian dari tanggung jawab saya.....	48

Tabel 4.18 Saya tidak merasa tertekan dengan tugas yang diberikan kepada saya .....	49
Tabel 4.19 Saya menyukai pimpinan yang memberikan kepercayaan penuh atas tugas yang diberikan kepada saya.....	49
Tabel 4.20 Saya selalu menerima umpan balik dari karyawan lain yang berkaitan dengan pekerjaan saya.....	50
Tabel 4.21 Setiap karyawan harus memberikan umpan balik kepada karyawan lainnya agar menambah kesempurnaan pekerjaan .....	50
Tabel 4.22 Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar Perusahaan .....	51
Tabel 4.23 Saya selalu bertekad menyelesaikan pekerjaan dengan berkualitas .....	51
Tabel 4.24 Saya bertanggung jawab akan tugas yang diberikan perusahaan .....	52
Tabel 4.25 Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain.....	52
Tabel 4.26 Seluruh pekerjaan yang saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan perusahaan.....	53
Tabel 4.27 Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja .....	53
Tabel 4.28 Saya bersedia melaksanakan pekerjaan tanpa harus diperintah Langsung oleh atasan .....	54
Tabel 4.29 Setiap karyawan harus mampu bekerja secara efektif.....	54
Tabel 4.30 Saya selalu berusaha bekerja secara mandiri.....	55
Tabel 4.31 Saya mampu menyelesaikan tugas secara konsisten.....	55
Tabel 4.32 Estimasi Uji Validitas .....	57
Tabel 4.33 Hasil Uji Reliabilitas $X_1, X_2$ dan $Y$ .....	58
Tabel 4.34 Uji One Sample Kolomogorov Smirnov .....	61
Tabel 4.35 Uji Multikolinearitas .....	62
Tabel 4.36 Uji Gletjer .....	64
Tabel 4.37 Hasil Estimasi Regresi.....	65
Tabel 4.38 Tabel Uji F .....	66
Tabel 4.39 Tabel Uji T (Parsial).....	67
Tabel 4.40 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	68



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka konseptual .....	18
Gambar 4.1 Struktur Perusahaan Bagian SDM .....	36
Gambar 4.2 Grafik Histogram.....	59
Gambar 4.3 <i>Normality Probability Plot</i> .....	60
Gambar 4.4 Uji Scaterplot.....	63



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja tidak baik akan menjadi beban perusahaan dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Ada beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa kinerja menjadi bagian penting dalam kelangsungan hidup perusahaan. Menurut penelitian Andriani (2018:26) mengatakan bahwa kinerja membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan mempunyai peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Etos kerja juga dikatakan sebagai salah satu faktor penentu dari keberhasilan individu, kelompok, institusi dan juga yang terluas ialah bangsa dalam mencapai tujuannya. Contoh pada pelaksanaan administrasi kebijakan publik juga dipengaruhi oleh etos kerja yang dimiliki oleh pejabat-pejabat publik dalam tugasnya menyelenggarakan kebutuhan masyarakat. Etos kerja merupakan yang hal utama dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai keunggulan budi dan karakter yang menghasilkan kerja dan kinerja yang unggul pula. Tentunya, keunggulan tersebut

berasal dari buah ketekunan seorang manusia. Menurut Sinamo (2012:2) Etos kerja adalah konsep tentang kerja atau paradigm kerja yang diyakini oleh seorang atau sekelompok orang yang diimplementasikan melalui perilaku kerja yang baik dan benar.

Menurut Otmo (2012:342) Karakteristik Pekerjaan atau *job characteristic* adalah identifikasi beragam dimensi pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi dan kepuasan kerja. Pekerjaan yang dirancang dengan baik akan mampu menarik dan mempertahankan pegawai dan memberikan motivasi untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Karakteristik pekerjaan juga menentukan kesesuaian pegawai dengan suatu bidang pekerjaan tertentu yang mempengaruhi seseorang untuk lebih berhasil dalam bidang yang ia tekuni. Jadi karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan pegawai akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

Peneliti melakukan penelitian di bagian Sumber Daya Manusia PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) karena bagian SDM adalah bagian sentral yang mengatur pekerjaan dan peran masing-masing karyawan pada setiap bagian di perusahaan.

Ada beberapa masalah yang menghambat kinerja karyawan, adapun permasalahan yang terjadi adalah etos kerja, adalah hal yang sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun dalam pelaksanaannya, kerap terjadi kendala diantaranya sering sekali ada diantara karyawan yang suka mengulur-ulur waktu

dalam bekerja, dengan tujuan agar kerjaan yang diberikan tidak menjadi beban tambahan karyawan tersebut. Sedangkan karakteristik pekerjaan seperti tanggung jawab karyawan yang masih kurang dalam penyelesaian tugas yang seharusnya diselesaikan dengan tepat pada waktunya, ini menyebabkan tidak optimalnya kinerja karyawan, karena dapat menghambat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada masing-masing karyawan. Penempatan karyawan dilingkungan kerja juga ada diwarnai terjadinya tumpang tindih antara kualifikasi pegawai dengan posisi atau jabatan yang ditempati. Seringkali posisi jabatan diisi dengan pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan dan skill yang kurang relevan dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Pada dasarnya tidak semua karyawan memiliki kemampuan yang sama antara karyawan yang satu dengan yang lain dan hanya masing-masing individu yang dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan bagian sumber daya manusia pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”**.

## **1.2 Perumusan Masalah.**

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian sumber daya manusia PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
2. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian sumber daya manusia PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
3. Apakah etos kerja dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian sumber daya manusia PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian sumber daya manusia PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian sumber daya manusia PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis etos kerja dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian sumber daya manusia PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

### 1. Bagi peneliti

Dapat membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan oleh perusahaan.

### 2. Bagi perusahaan

Memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pengaruh etos kerja dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

### 3. Bagi peneliti lain

Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.

### 4. Bagi akademisi

Bahwa hasil penelitian dapat menjadi rujukan bagi upaya pengembangan ilmu ekonomi serta berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kajian teori dari etos kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni untuk menerapkan fungsi-fungsi manajemen tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan utama yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli :

##### 1. Anwar Prabu Mangkunegara

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan ,pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian remunerasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

##### 2. Handoko

Menurut Handoko, Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian remunerasi, serta pengelolaan individu anggota kelompok pekerja.

### 2.1.2 Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Mengacu pada pengertian manajemen SDM, hal tersebut berkaitan erat dengan pengaturan tenaga kerja perusahaan dan interaksinya antar anggota. Menurut Wilson bangun (2012:7) fungsi operasional manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

#### 1. Pengadaan Sumber Daya Manusia

Fungsi ini merupakan aktivitas manajemen sdm dalam memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan (jumlah dan mutu) untuk mencapai tujuan organisasi.

- a. Analisis pekerjaan. Analisis pekerjaan merupakan aktivitas yang dilakukan untuk memperoleh tentang suatu pekerjaan.
- b. Perencanaan Sumber Daya Manusia. Kegiatan ini dilakukan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- c. Rekrutmen. Kegiatan ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam mengisi kekosongan-kekosongan pada posisi-posisi tertentu dalam organisasi.
- d. Seleksi Sumber Daya Manusia. Kegiatan ini dilakukan untuk memperoleh kualitas tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- e. Penempatan Sumber Daya Manusia. Kegiatan berikutnya, menempatkan tenaga kerja sesuai dengan bakat dan kemampuannya.



## 2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

- a. Pengembangan Sumber Daya Manusia ( *Human Resource Development* ). Merupakan proses peningkatan pengetahuan dan ketrampilan melalui pendidikan dan latihan.
- b. Perencanaan Karir ( *Career Planning* ). Serangkaian pekerjaan yang akan dilakukan seseorang dalam hidupnya untuk mencapai sasaran karir yang ingin dicapai.
- c. Pengembangan Karir ( *Career Development* ). Berbagai pendekatan yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kemampuan seseorang atas sehingga mempermudah seseorang untuk mencapai sasaran karir.
- d. Pengembangan Organisasi ( *Organization Development* ). Proses perubahan yang terencana dengan melakukan perubahan – perubahan pada sistem dan struktur organisasi.
- e. Manajemen dan Penilaian Kinerja. Istilah ini berkaitan dengan evaluasi hasil kerja individu dan kelompok dalam organisasi.

## 3. Pemberian Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atau jasa – jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan.

- a. Kompensasi Finansial. Jasa – jasa yang disumbangkan karyawan atas pekerjaannya dihargai dalam bentuk uang, baik secara langsung maupun tidak langsung.

- b. Kompensasi Nonfinansial. Penghargaan diberikan bukan dalam bentuk uang, tetapi seseorang akan memperoleh kepuasan dari pekerjaan, dan lingkungan organisasinya.

#### 4. Pengintegrasian.

Integrasi berarti mencocokkan keinginan karyawan dengan kebutuhan organisasi.

- a. Motivasi Kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.
- b. Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja adalah cara karyawan untuk merasakan pekerjaannya.
- c. Kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan penanganan dan pengelolaan sumber daya organisasi yang dikelola untuk memperoleh hasil yang efektif dan efisien.

#### 5. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia.

Pemeliharaan karyawan berarti mempertahankan karyawan untuk tetap berada pada organisasi sebagai anggota yang memiliki loyalitas tinggi.

- a. Komunikasi Kerja. Komunikasi kerja merupakan pemindahan informasi seseorang kepada orang lain agar suatu pekerjaan dapat dipahami secara jelas.
- b. Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Fungsi ini berhubungan dengan fisik karyawan sehingga perlu diperhatikan pihak organisasi.

## 2.2 Kinerja Karyawan

### 2.2.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah output yang sangat diharapkan oleh perusahaan, karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang kinerjanya dapat memenuhi target dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja merupakan bentuk nyata yang ditampilkan oleh seseorang sebagai prestasi kerjanya, lebih tegas lagi dijelaskan oleh pendapat Mangkunegara(2009:59) yang mengatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Kinerja menurut Wibowo (201:222) adalah melakukan pekerjaan dan hasil yang hendak dicapai dari pekerjaan tersebut yang mempunyai hubungan erat dengan tujuan strategis yang ditetapkan perusahaan atau organisasi. Definisi lain mengenai kinerja juga diungkapkan oleh Faustino Cardoso Gomes (2013:159-160): Kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.

Dari beberapa pendapat diatas kinerja atau *performancedapat* disimpulkan sebagai bentuk nyata yang ditampilkan oleh seseorang sebagai prestasi kerjanya yang mempunyai hubungan erat dengan tujuan strategis yang ditetapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi.

### 2.2.2. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010:10) mengatakan bahwa, tujuan dari penilaian kinerja secara umum adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sdm suatu perusahaan atau organisasi. Tujuan penilaian kinerja sebagaimana Agus Sunyoto dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2010:10-11) yaitu :

- a) Meningkatkan saling pengertian.
- b) Mencatat dan mengakui hasil kerja karyawan.
- c) Memberikan peluang untuk mengemukakan pendapat.
- d) Merumuskan kembali sasaran masa depan.
- e) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan sesuai dengan kebutuhan diklat. Informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja ini dapat dipergunakan untuk kepentingan pemberian gaji, kenaikan gaji, promosi, pelatihan dan pengembangan dan yang lainnya yang berhubungan dengan tugas-tugas tertentu.

Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2011:73), menyatakan bahwa ruang lingkup pengukuran kinerja dapat dirumuskan sebagai berikut :

Keterangan :

- 1) Who : siapa yang dinilai dan siapa yang menilai
- 2) What: apa yang harus dinilai
- 3) Why : mengapa penilaian kinerja itu harus dilakukan

- 4) When : kapan waktu penilaian kinerja
- 5) Where : dimana penilaian kinerja dapat dilakukan
- 6) How : bagaimana penilaian kinerja dilakukan

### 2.2.3. Indikator Kinerja

Indikator adalah sesuatu yang dapat diukur, untuk mengukur kinerja karyawan secara individual ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2016:260):

1. Kualitas. Kualitas kerja dapat 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 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.

Menurut Dianto (2011: 50) mengenai indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja yaitu sebagai berikut:

- a. Produktivitas, tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga mengukur efektivitas pelayanan.
- b. Kualitas layanan, bahwa kualitas dari pelayanan yang diberikan wajib dipertahankan.

## **2.3 Etos Kerja.**

### **2.3.1. Pengertian Etos Kerja**

Etos kerja yang baik sangat mutlak dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Sinarmo (2012:2) menyatakan bahwa etos kerja merupakan konsep tentang kerja atau paradigm kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang yang diimplementasikan melalui perilaku kerja yang baik dan benar.

Sedangkan menurut Harsono dan Santoso (2013:11) mengatakan bahwa etos kerja adalah semangat kerja yang didasari oleh nilai nilai dan norma tertentu .Konsep ini menerangkan apakah perilaku kita didasari oleh norma tertentu yang juga ada kaitannya dengan hubungan manusia yang mendasar, Prinsip prinsip norma etika

merupakan panduan tingkah laku yang bermoral. Contoh perilaku mencuri adalah tindakan yang tidak bermoral dan dapat merugikan orang lain.

### 2.3.2. Aspek-aspek Etos Kerja

Sinamo (2013:51) menyederhanakan konsep etos kerja menjadi empat pilar teori utama. Keempat pilar inilah yang sesungguhnya bertanggung jawab menopang semua jenis dan sistem keberhasilan yang berkelanjutan pada semua tingkatan. Keempat elemen itu lalu di konstruksikan dalam sebuah konsep besar yang disebutnya sebagai Catur Dharma Mahardika (bahasa Sanskerta) yang berarti Empat Keberhasilan Utama, yaitu:

- a. Mencetak prestasi dengan motivasi superior.
- b. Membangun masa depan dengan kepemimpinan visioner.
- c. Menciptakan nilai baru dengan inovasi kreatif.
- d. Meningkatkan mutu dengan keunggulan insani.

Keempat darma ini kemudian dirumuskan pada delapan aspek Etos Kerja sebagai berikut:

1. Kerja adalah rahmat; karena kerja merupakan pemberian dari Yang Maha Kuasa, maka individu harus dapat bekerja dengan tulus dan penuh syukur.
2. Kerja adalah amanah; kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan pada kita sehingga secara moral kita harus bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab.

3. Kerja adalah panggilan; kerja merupakan suatu dharma yang sesuai dengan panggilan jiwa kita sehingga kita mampu bekerja dengan penuhintegritas.
4. Kerja adalah aktualisasi; pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat manusia yang tertinggi sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat.
5. Kerja adalah ibadah; bekerja merupakan bentuk bakti dan ketaqwaan kepada Sang Khalik, sehingga melalui pekerjaan individu mengarahkan dirinya pada tujuan agung Sang Pencipta dalam pengabdian.
6. Kerja adalah seni; kerja dapat mendatangkan kesenangan dan kegairahan kerja sehingga lahirlah daya cipta, kreasi baru, dan gagasan inovatif.
7. Kerja adalah kehormatan; pekerjaan dapat membangkitkan harga diri sehingga harus dilakukan dengan tekun dan penuh keunggulan.
8. Kerja adalah Pelayanan; manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani sehingga harus bekerja dengan sempurna dan penuh kerendahan hati.

### 2.3.3 Indikator Etos Kerja

Indikator adalah sesuatu yang dapat diukur, untuk mengetahui apakah etos kerja karyawan di perusahaan itu tinggi atau rendah , Menurut Alex (2016:11) indikator pengukuran etos kerja adalah sebagai berikut :

a. Sikap karyawan yang terdiri dari :

1. Fleksibilitas didalam waktu bekerja



2. Penyesuaian kerja

b. Perasaan seorang karyawan yang terdiri dari :

1. Penguasaan Pekerjaan

2. Senang ketika bekerja.

c. Kesiapan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang terdiri dari :

1. Kepatuhan dalam bekerja

2. Kemauan dalam menyelesaikan pekerjaan

d. Keseriusan karyawan saat bekerja yang terdiri dari :

1. Kesungguhan dalam pekerjaan

## 2.4 Karakteristik Pekerjaan

### 2.4.1. Pengertian Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan haruslah disusun dari desain pekerjaan, penetapan kegiatan baik individu maupun kelompok didalam suatu perusahaan atau organisasi.

Menurut Robbins (2009:268) Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan di deskripsikan kedalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik.

Menurut Stoner (2014) Karakteristik Pekerjaan atau *job characteristic* adalah atribut dari tugas pegawai dan meliputi besarnya tanggung jawab, variasi tugas dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri memberikan kepuasan.

### 2.4.2 Indikator Karakteristik Pekerjaan

Menurut Robbins dan Judge (2009:268) ada lima dimensi inti karakteristik pekerjaan yaitu:

1. Keanekaragaman keterampilan adalah tingkat sampai mana pekerjaan membutuhkan beragam aktivitas sehingga pekerja bisa menggunakan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda.
2. Identitas tugas adalah tingkat sampai mana suatu pekerjaan membutuhkan penyelesaian dari seluruh bagian pekerjaan yang bisa diidentifikasi.
3. Arti tugas adalah sejauh mana pekerjaan itu menuntut diselesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat di kenali.
4. Otonomi adalah tingkat sampai mana suatu pekerjaan memberikan kebebasan, kemerdekaan, serta keluasan yang substansial untuk individu dalam merencanakan pekerjaan dan menentukan prosedur - prosedur yang akan digunakan untuk menjalankan pekerjaan.
5. Umpan balik adalah tingkat sampai mana pelaksanaan aktivitas kerja membuat seseorang individu mendapatkan informasi yang jelas dan langsung mengenai keefektifan kinerjanya.

### 2.5. Penelitian Terdahulu.

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh

peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis.

Kajian yang digunakan yaitu mengenai etos kerja, karakteristik pekerjaan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2.1**

**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

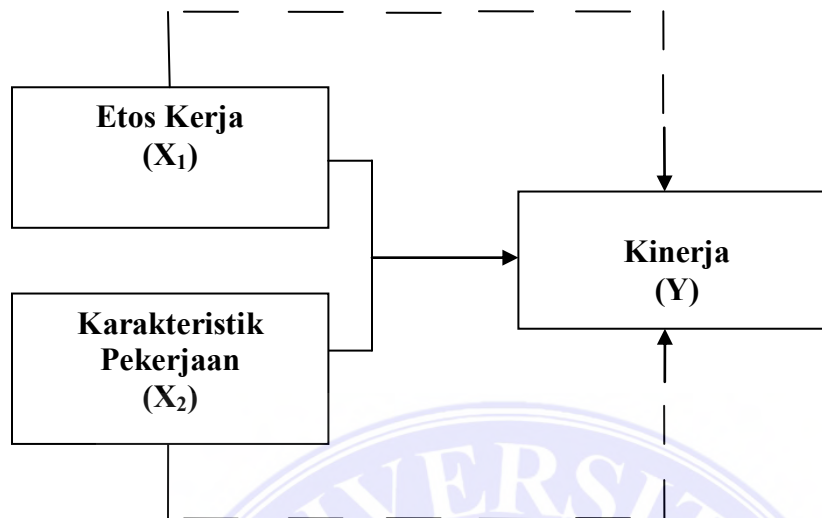
No	Nama	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Melissa Andriani (2018)	Pengaruh Etos Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja karyawan	X1 : Etos kerja X2: Kedisiplinan Y: Kinerja Karyawan	Etos Kerja dan Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Sri Hastuti Andi Sulastro Siti Komariyah (2015)	Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Koordinator UPT Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur di Probolinggo	X1 : Motivasi X2 : Etos Kerja Y: Kinerja Pegawai	Motivasi dan Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai koordinator UPT Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur di Probolinggo
3	Abdul Rahman (2013)	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas pada Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala.	X1 : Karakteristik Pekerjaan X2: Motivasi Y : Kinerja Pegawai	Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pada keluarga berencana dan pemberdayaan perempuan kabupaten donggala

Sambungan Tabel 2.1

4	Novita CH Tanaka Victor PK Lingkong Yantje Uhing (2017)	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Area Manado	X1 : Karakteristik Pekerjaan X2: Karakteristik Individu Y : Kepuasan Kerja	Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Cabang Area Manado
5	David T Manopo Victor PK Lengkong Rita Taroreh (2018)	Pengaruh Rotasi Kerja, Etos Kerja, dan Karakteristik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasaraharja Putera Cabang Manado	X1 : Rotasi Kerja X2: Etos Kerja X3: Karakteristik Kerja	Rotasi Kerja, Etos Kerja dan Karakteristik Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasaraharja Putera Cabang Manado

## 2.6 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Menurut Sugiyono (2012) Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji.



Gambar 2.1

## Kerangka Konseptual

## Keterangan:

— — — — — = Secara Parsial

————— = Secara Simultan

## 2.7. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) “Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”.

1. Etos kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada bagian sumber daya manusia PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2. Karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada bagian sumber daya manusiaPT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3. Etos kerja dan Karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada bagian sumber daya manusiaPT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis, Lokasi dan Waktu penelitian

##### 3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2012:11), pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain.

##### 3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi di PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Jalan Sei Batanghari no 2 Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara.

##### 3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan November 2019 sampai dengan bulan April 2020.

Tabel 3.1

#### Rencana waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2019/2020					
		Nov 19	Des 19	Jan 20	Peb 20	Mar 20	Apr 20
1	Penyusunan proposal						
2	Seminar proposal						

3	Pengumpulan data						
4	Analisis data						
5	Seminar Hasil						
6	Pengajuan Meja hijau						
7	Meja Hijau						

### 3.2 Populasi dan Sampel

#### 3.2.1. Populasi

Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atas peristiwa yang akan di pilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada bagian sumber daya manusia PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang berjumlah 40 orang.

#### 3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012 : 73), “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dari keseluruhan populasi yang akan diambil yaitu seluruh karyawan pada bagian sumber daya manusia PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. menggunakan teknik penarikan sampel jenuh dengan mengambil seluruh populasi sebagai responden.

Berdasarkan asumsi tersebut, maka dalam penelitian ini semua subjek penelitian (populasi) digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan di PT



Perkebunan Nusantara III (Persero) yang berjumlah berjumlah 40 orang pegawai, dengan demikian penelitian ini disebut sampel jenuh.

### 3.3. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Di bawah ini definisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan:

**Tabel 3.2**  
**Operasional Variabel**

No.	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator Variabel	Skala Ukur
1.	Etos Kerja  (X <sub>1</sub> )	Etos kerja merupakan konsep tentang kerja atau paradigm kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang yang diimplementasikan melalui perilaku kerja yang baik dan benar.	1. Sikap karyawan 2. Perasaan seorang karyawan 3. Kesiediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. 4. .Keseriusan karyawan saat bekerja	Likert
2.	Karakteristik Pekerjaan	Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana	1. Identitas tugas 2. Arti Tugas 3. Otonomi	Likert

	(X <sub>2</sub> )	pekerjaan di deskripsikan kedalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik.	4. Umpan Balik 5. Keanekaragaman keterampilan	
3.	Kinerja (Y)	Kinerja karyawan sebagai ungkapan output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas. 5. Kemandirian	Likert

### 3.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik.

#### 2. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber-sumber bacaan serta data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan,

struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain :

1. Pengamatan (*observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

**Tabel 3.3**

**Bobot Nilai Angket**

<b>PERNYATAAN</b>	<b>BOBOT</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### 3.6 Teknik Analisis Data

#### 3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengukuran mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto 2010:135).

##### a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 22.00, dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  , maka pertanyaan dinyatakan valid.
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  , maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

##### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha* .Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu itu

dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti sangat tidak reliable
2. Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti tidak reliable
3. Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliable
4. Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliable
5. Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliable

### 3.6.2. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

1. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.
2. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:
  - a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regesi memenuhi asumsi normalitas.

- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### 3. Uji Kolmogorof Smirnov

Uji Kolmogorof Smirnov, dalam uji ini pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan, yaitu:

- a) Jika nilai Asymp sig > 0.5 Maka data Berdistribusi normal
- b) Jika nilai Asymp sig < 0.5 Maka data tidak normal .

#### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinieritas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinieritas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara : jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi (Ghozali,2011:160).

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji data yang memiliki nilai Sig. kurang dari 0.05 (Sig. < 0.05) yaitu apabila data memiliki nilai lebih kecil dari nilai Sig. 0.005 maka data memiliki heteroskedastisitas dan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya

heteroskedastisitas dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan uji glajser, uji glajser merupakan salah satu uji statistik yang dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut, (Sukardi,2008:172).

### 3.6.3.Uji Statistik

#### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda, yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variable bebas terhadap variable. Model regresi linier berganda dengan memakai program *software SPSS 21.00 for windows* yaitu:

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

Dimana :

Y = Variabel dependen (Kinerja)

X<sub>1</sub> = Variabel independen (Etos Kerja)

X<sub>2</sub> = Variabel independen (Karakteristik Pekerjaan)

A = Konstanta

b<sub>1,2</sub> = Koefisien Regresi

e= Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%).

## 2. Uji Hipotesis

### 1) Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ).

### 2) Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ).

### 3.6.4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ( $0 < \text{adjusted } R^2 < 1$ ), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pemaparan dan pembahasan data penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Etos Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian Sumber Daya Manusia pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Variabel Karakteristik Pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian Sumber Daya Manusia pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3. Variabel Etos Kerja dan Karakteristik Pekerjaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan bagian Sumber Daya Manusia pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat nilai pada tabel Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0.671. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 67.1% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel etos kerja dan karakteristik pekerjaan, sisanya 32.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

#### 5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, terdapat saran yang diberikan berkaitan dengan hasil pembahasan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1. Bagi pihak Perusahaan

Untuk Etos Kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan penulis menyarankan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan yang didasari oleh tata nilai perusahaan yang telah ditetapkan perusahaan. Pihak manajemen juga dapat meningkatkan sosialisasi kepada karyawan dalam bentuk pengarahan maupun penghargaan agar karyawan merasa tetap terjaga etos kerjanya yang dapat memberikan dampak positif kepada perusahaan.

Untuk Karakteristik Pekerjaan karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan penulis menyarankan untuk lebih menekankan pendekatan dalam merancang pekerjaan karyawan yang didasari oleh tata nilai perusahaan yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan merancang pekerjaan dengan baik, tentunya karyawan tidak merasa terbebani dalam melaksanakan pekerjaannya.

### 2. Bagi peneliti selanjutnya, dianjurkan untuk menganalisa permasalahan perusahaan lebih dalam lagi agar hasil yang didapat juga maksimal dan dapat dipertanggung jawabkan.



## 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 13/10/20

Access From (repository.uma.ac.id)13/10/20

## 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 E-Jurnal Katalogis, Volume I Nomor 2
- Alex S nitisemito, 2011. *Organisasi & Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Alwi, Syafarudin, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, BPFE, Yogyakarta.
- Andrew E. Sikula, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga.
- Arief Subyantoro.(2009). *Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman)*:Jurnal VOL.11, NO. 1.
- David T Manopo,Victor PK Lengkong,Rita Taroreh (2018). *Pengaruh Rotasi Kerja,Etos Kerja, dan Karakteristik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasaraharja Putera cabang Manado*.Jurnal EMBA Vol 6 No 4.
- Faustino Cardoso Gomes, 2013. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Ghozali,Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multi variate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara,Anwar Prabu. 2010. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT.Remaja Rosdakarya, Bandung
- Melisa Andriani (2018). *Pengaruh Etos Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.
- Novita Ch Tanaka,Victor Pk Lengkong, Yantje Uhing (2017). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (Persero)Tbk Kantor Cabang Area Manado*, Jurnal EMBA Vol 5 No 3.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan. Jakarta :PT. Indeks.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timoty A, 2009.*Perilaku Organisasi*, Buku 1, Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta.
- R.Samosir (2016). *Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, Jurnal Sultanist Vol 5 No 2.
- Sinamo, Jansen. 2012. *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta : Malta Pritindo.
- Sri Hastuti,R.Andi Sularso,Siti Komariyah (2015). *Pengaruh Komunikasi,Motivasi, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor UPT Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Timur*, Jurnal Ekonomi Akuntansi dan Manajemen. V12 N2
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Utaminingsih. (2018). *Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Pengalaman Kerja, pengaruhnya terhadap kemampuan, motivasi, dan kinerja dosen tetap fisip Universitas Brawijaya Malang*, Jurnal Administrasi Bisnis Vol 12 No 2.

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



## KUESIONER

### PENGARUH ETOS KERJA DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT.PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

#### I DATA RESPONDEN (No. Responden: )

- Nama : \_\_\_\_\_
- Usia : a. 20 - 25 Thn    b. 26 - 30 Thn    c. 31 – 35 Thn    d. > 36 Thn
- Jenis kelamin : a. Pria    b. Wanita
- Pendidikan : a. SMU    b. D3    c. S1    d. S2

#### II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda conteng /*checkbox* (✓) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

##### Keterangan :

- SS = Sangat Setuju (diberi nilai 5)  
S = Setuju (diberi nilai 4)  
RR = Ragu-Ragu (diberi nilai 3)  
TS = Tidak Setuju (diberi nilai 2)  
STS = Sangat Tidak Setuju (diberi nilai 1)

#### III DAFTAR PERNYATAAN

##### 1. VARIABEL ETOS KERJA (X1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
----	------------	----	---	----	----	-----

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/10/20

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

Access From (repository.uma.ac.id)13/10/20

<b>Sikap Karyawan</b>						
1	Saya mengutamakan waktu yang fleksibel terhadap pekerjaan					
2	Setiap karyawan harus cepat beradaptasi dengan penyesuaian dalam pekerjaan					
<b>Perasaan Seorang Karyawan</b>						
3	Saya mampu menguasai tugas yang diberikan kepada saya					
4	Saya selalu merasa senang ketika bekerja					
<b>Kesediaan Karyawan Dalam Melaksanakan Pekerjaannya</b>						
5	Saya selalu siap melaksanakan tugas – tugas yang diberikan kepada saya					
6	Setiap karyawan harus memiliki kemauan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
<b>Keseriusan Karyawan Saat Bekerja</b>						
7	Setiap karyawan harus serius melaksanakan pekerjaan yang diberikan					
8	Saya selalu bersungguh sungguh dalam setiap pekerjaan yang dipercayakan kepada saya					

## 2. VARIABEL KARAKTERISTIK PEKERJAAN (X<sub>2</sub>)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
<b>Keanekaragaman Ketrampilan</b>						
9	Saya memiliki banyak ketrampilan yang dapat mendukung pelaksanaan tugas saya					
10	Setiap karyawan harus dapat menyatukan aneka ragam ketrampilan untuk pelaksanaan pekerjaan					
<b>Identitas Tugas</b>						
11	Saya memahami identitas tugas yang saya kerjakan di perusahaan					
12	Setiap karyawan harus memiliki identitas dalam tugas nya					

<b>Arti Tugas</b>						
13	Setiap tugas yang saya kerjakan dapat bermanfaat bagi rekan kerja saya					
14	Saya selalu mengartikan tugas tugas yang diberikan sebagai bagian dari tanggung jawab saya					
<b>Otonomi</b>						
15	Saya tidak merasa tertekan dengan tugas yang diberikan kepada saya					
16	Saya menyukai pimpinan yang memberikan kepercayaan penuh atas tugas yang diberikan kepada saya					
<b>Umpan Balik</b>						
17	Saya selalu menerima umpan balik dari karyawan lain yang berkaitan dengan pekerjaan saya					
18	Setiap karyawan harus memberikan umpan balik kepada karyawan lainnya agar menambah kesempurnaan pekerjaan					

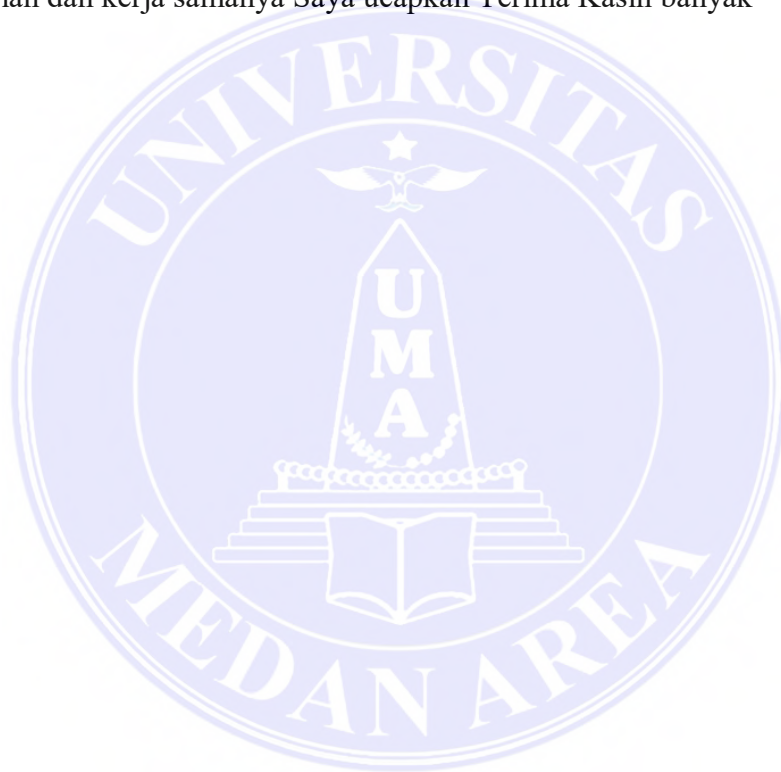
• **VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)**

<b>NO</b>	<b>PERTANYAAN</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>RR</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>Kualitas</b>						
19	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan					
20	Saya selalu bertekad menyelesaikan pekerjaan dengan berkualitas					
<b>Kuantitas</b>						
21	Saya bertanggung jawab akan tugas yang diberikan perusahaan					
22	Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain					
<b>Ketepatan Waktu</b>						
23	Seluruh pekerjaan yang saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan perusahaan					



24	Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja					
<b>Efektivitas</b>						
25	Saya bersedia melaksanakan pekerjaan tanpa harus diperintah langsung atasan					
26	Setiap karyawan harus mampu bekerja secara efektif					
<b>Kemandirian</b>						
27	Saya selalu berusaha bekerja secara mandiri					
28	Saya mampu menyelesaikan tugas secara konsisten					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak



## Data Penelitian

No	Etos Kerja (X1)								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	3	4	4	3	4	4	4	3	29
2	4	4	4	3	4	4	4	3	30
3	3	4	4	3	4	4	4	3	29
4	3	4	4	4	4	4	4	3	30
5	4	4	4	4	4	4	4	3	31
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	4	5	5	4	4	4	5	4	35
8	4	4	4	5	4	4	4	3	32
9	4	5	5	3	5	5	5	5	37
10	4	4	4	5	4	4	4	3	32
11	4	4	4	4	4	4	4	3	31
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	4	4	4	4	4	4	4	3	31
14	3	4	4	3	4	4	4	3	29
15	4	4	4	3	4	4	4	3	30
16	3	4	4	3	4	4	4	3	29
17	3	3	3	3	4	4	3	3	26
18	4	4	4	3	4	4	4	3	30
19	3	4	4	3	3	3	4	3	27
20	4	4	4	3	4	4	4	3	30
21	3	4	4	3	4	4	4	3	29
22	3	3	3	3	3	3	3	3	24
23	3	4	4	3	3	3	4	3	27
24	4	4	4	3	4	4	4	3	30
25	4	4	4	4	4	4	4	3	31
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32
28	4	4	4	4	4	4	4	3	31
29	4	4	4	4	4	4	4	3	31
30	3	4	4	4	3	3	4	3	28
31	3	3	3	3	4	4	3	3	26
32	3	4	4	3	4	4	4	3	29
33	4	4	4	3	4	4	4	3	30
34	4	4	4	4	4	4	4	3	31
35	4	4	4	4	4	4	4	3	31
36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
37	3	4	4	3	4	4	4	3	29
38	3	4	4	4	3	3	4	3	28
39	3	4	4	4	3	3	4	3	28
40	4	4	4	4	4	4	4	3	31

No	Karakteristik Pekerjaan (X2)										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	33
2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	34
3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
10	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
11	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
14	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	44
15	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	43
16	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
17	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
18	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
19	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
20	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	35
21	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	34
22	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	32
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
24	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29
25	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	28
26	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	26
27	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	27
28	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
30	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
31	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	33
32	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	34
33	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
34	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
35	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
36	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
39	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
40	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	35

No	Kinerja Karyawan										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	35
2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
7	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
8	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
9	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
12	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43
13	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
14	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
15	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
18	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
19	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	36
20	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	35
21	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	33
22	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
23	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29
24	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	28
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
26	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	32
27	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	33
28	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	34
29	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	36
30	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
31	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
32	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
33	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43
34	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
37	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
38	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	36
39	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	35
40	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	34



**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 13/10/20

Access From (repository.uma.ac.id)13/10/20

Uji Validitas dan Reliabilitas Etos Kerja (X1)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total
P1	Pearson Correlation	1	.376*	.376*	.452**	.511**	.511**	.376*	.356*	.742**
	Sig. (2-tailed)		.017	.017	.003	.001	.001	.017	.024	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P2	Pearson Correlation	.376*	1	1.000**	.190	.333*	.333*	1.000**	.495**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.017		.000	.240	.036	.036	.000	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P3	Pearson Correlation	.376*	1.000**	1	.190	.333*	.333*	1.000**	.495**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.017	.000		.240	.036	.036	.000	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P4	Pearson Correlation	.452**	.190	.190	1	-.013	-.013	.190	.130	.456**
	Sig. (2-tailed)	.003	.240	.240		.935	.935	.240	.423	.003
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P5	Pearson Correlation	.511**	.333*	.333*	-.013	1	1.000**	.333*	.410**	.681**
	Sig. (2-tailed)	.001	.036	.036	.935		.000	.036	.009	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P6	Pearson Correlation	.511**	.333*	.333*	-.013	1.000**	1	.333*	.410**	.681**
	Sig. (2-tailed)	.001	.036	.036	.935	.000		.036	.009	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P7	Pearson Correlation	.376*	1.000**	1.000**	.190	.333*	.333*	1	.495**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.017	.000	.000	.240	.036	.036		.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P8	Pearson Correlation	.356*	.495**	.495**	.130	.410**	.410**	.495**	1	.672**
	Sig. (2-tailed)	.024	.001	.001	.423	.009	.009	.001		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Total	Pearson Correlation	.742**	.795**	.795**	.456**	.681**	.681**	.795**	.672**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	8

### Uji Validitas dan Reliabilitas Karakteristik Pekerjaan (X2)

#### Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	p9	p10	total
P1	Pearson Correlation	1	.712**	.607**	.854**	.888**	.596**	.724**	.524**	.506**	.503**	.862**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P2	Pearson Correlation	.712**	1	.484**	.718**	.779**	.660**	.789**	.487**	.417**	.395*	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.000	.000	.000	.000	.001	.007	.012	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P3	Pearson Correlation	.607**	.484**	1	.536**	.476**	.733**	.547**	.560**	.492**	.471**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.000	.002	.000	.000	.000	.001	.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P4	Pearson Correlation	.854**	.718**	.536**	1	.887**	.640**	.728**	.524**	.483**	.472**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.002	.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P5	Pearson Correlation	.888**	.779**	.476**	.887**	1	.580**	.764**	.467**	.426**	.414**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000		.000	.000	.002	.006	.008	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P6	Pearson Correlation	.596**	.660**	.733**	.640**	.580**	1	.738**	.739**	.632**	.599**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P7	Pearson Correlation	.724**	.789**	.547**	.728**	.764**	.738**	1	.705**	.604**	.572**	.890**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P8	Pearson Correlation	.524**	.487**	.560**	.524**	.467**	.739**	.705**	1	.856**	.811**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.001	.002	.000	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
p9	Pearson Correlation	.506**	.417**	.492**	.483**	.426**	.632**	.604**	.856**	1	.947**	.759**
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.001	.002	.006	.000	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
p10	Pearson Correlation	.503**	.395*	.471**	.472**	.414**	.599**	.572**	.811**	.947**	1	.736**
	Sig. (2-tailed)	.001	.012	.002	.002	.008	.000	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
total	Pearson Correlation	.862**	.803**	.737**	.848**	.836**	.847**	.890**	.803**	.759**	.736**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.940	10



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 13/10/20

Access From (repository.uma.ac.id)13/10/20



## Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

### Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	p9	p10	total
P1	Pearson Correlation	1	.543**	.589**	.696**	.406**	.254	.385*	.570**	.546**	.546**	.697**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.009	.114	.014	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P2	Pearson Correlation	.543**	1	.694**	.770**	.547**	.489**	.761**	.547**	.501**	.501**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.001	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P3	Pearson Correlation	.589**	.694**	1	.776**	.415**	.599**	.458**	.593**	.511**	.511**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.008	.000	.003	.000	.001	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P4	Pearson Correlation	.696**	.770**	.776**	1	.505**	.414**	.601**	.538**	.523**	.523**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.001	.008	.000	.000	.001	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P5	Pearson Correlation	.406**	.547**	.415**	.505**	1	.656**	.675**	.482**	.486**	.486**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.008	.001		.000	.000	.002	.001	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P6	Pearson Correlation	.254	.489**	.599**	.414**	.656**	1	.533**	.737**	.692**	.692**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.114	.001	.000	.008	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P7	Pearson Correlation	.385*	.761**	.458**	.601**	.675**	.533**	1	.542**	.443**	.443**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.014	.000	.003	.000	.000	.000		.000	.004	.004	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
P8	Pearson Correlation	.570**	.547**	.593**	.538**	.482**	.737**	.542**	1	.818**	.818**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
p9	Pearson Correlation	.546**	.501**	.511**	.523**	.486**	.692**	.443**	.818**	1	1.000**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.001	.001	.000	.004	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
p10	Pearson Correlation	.546**	.501**	.511**	.523**	.486**	.692**	.443**	.818**	1.000**	1	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.001	.001	.000	.004	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
total	Pearson Correlation	.697**	.806**	.794**	.806**	.726**	.786**	.742**	.843**	.823**	.823**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	10

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 13/10/20

Access From (repository.uma.ac.id)13/10/20

## Frekuensi Jawaban Responden Etos Kerja (X1)

p1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	16	40.0	40.0	40.0
Valid Setuju	24	60.0	60.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

p2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	3	7.5	7.5	7.5
Valid Setuju	35	87.5	87.5	95.0
Valid Sangat Setuju	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

p3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	3	7.5	7.5	7.5
Valid Setuju	35	87.5	87.5	95.0
Valid Sangat Setuju	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

p4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	19	47.5	47.5	47.5
Valid Setuju	19	47.5	47.5	95.0
Valid Sangat Setuju	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

p5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	6	15.0	15.0	15.0
Valid Setuju	33	82.5	82.5	97.5
Valid Sangat Setuju	1	2.5	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

p6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	6	15.0	15.0	15.0
Valid Setuju	33	82.5	82.5	97.5
Valid Sangat Setuju	1	2.5	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

p7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	3	7.5	7.5	7.5
Valid Setuju	35	87.5	87.5	95.0
Valid Sangat Setuju	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

p8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	33	82.5	82.5	82.5
Valid Setuju	6	15.0	15.0	97.5
Valid Sangat Setuju	1	2.5	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

## Frekuensi Jawaban Responden Karakteristik Pekerjaan (X2)

p1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
Kurang Setuju	7	17.5	17.5	20.0
Valid Setuju	28	70.0	70.0	90.0
Sangat Setuju	4	10.0	10.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

p2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	5.0	5.0	5.0
Kurang Setuju	8	20.0	20.0	25.0
Valid Setuju	30	75.0	75.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

p3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	20	50.0	50.0	50.0
Valid Setuju	15	37.5	37.5	87.5
Sangat Setuju	5	12.5	12.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

p4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	9	22.5	22.5	22.5
Valid Setuju	29	72.5	72.5	95.0
Sangat Setuju	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

p5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	3	7.5	7.5	7.5
Kurang Setuju	5	12.5	12.5	20.0
Valid Setuju	30	75.0	75.0	95.0
Sangat Setuju	2	5.0	5.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

p6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	16	40.0	40.0	40.0
Valid Setuju	24	60.0	60.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

p7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	5	12.5	12.5	12.5
Kurang Setuju	12	30.0	30.0	42.5
Valid Setuju	23	57.5	57.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

p8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	22	55.0	55.0	55.0
Valid Setuju	18	45.0	45.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

p9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Kurang Setuju	25	62.5	62.5
Valid	Setuju	15	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0

p10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Kurang Setuju	26	65.0	65.0
Valid	Setuju	14	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0

## Frekuensi Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)

p1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	7	17.5	17.5	17.5
Valid Setuju	28	70.0	70.0	87.5
Valid Sangat Setuju	5	12.5	12.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

p2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	7	17.5	17.5	17.5
Valid Setuju	30	75.0	75.0	92.5
Valid Sangat Setuju	3	7.5	7.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

p3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	15	37.5	37.5	37.5
Valid Setuju	20	50.0	50.0	87.5
Valid Sangat Setuju	5	12.5	12.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

p4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	6	15.0	15.0	15.0
Valid Setuju	29	72.5	72.5	87.5
Valid Sangat Setuju	5	12.5	12.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

p5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
Kurang Setuju	3	7.5	7.5	10.0
Valid Setuju	30	75.0	75.0	85.0
Sangat Setuju	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

p6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	12	30.0	30.0	30.0
Valid Setuju	21	52.5	52.5	82.5
Sangat Setuju	7	17.5	17.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

p7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	5.0	5.0	5.0
Valid Kurang Setuju	6	15.0	15.0	20.0
Setuju	32	80.0	80.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

p8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	17	42.5	42.5	42.5
Valid Setuju	23	57.5	57.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

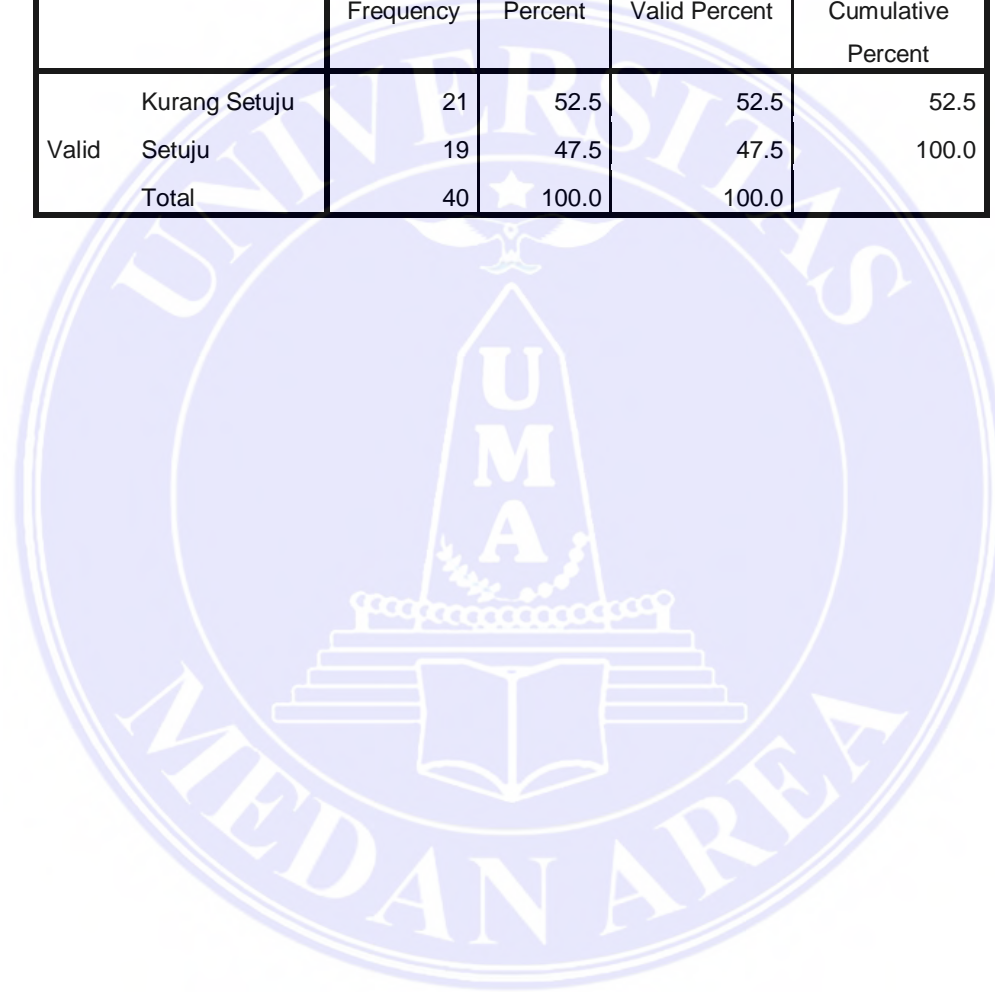


p9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	21	52.5	52.5	52.5
Valid Setuju	19	47.5	47.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

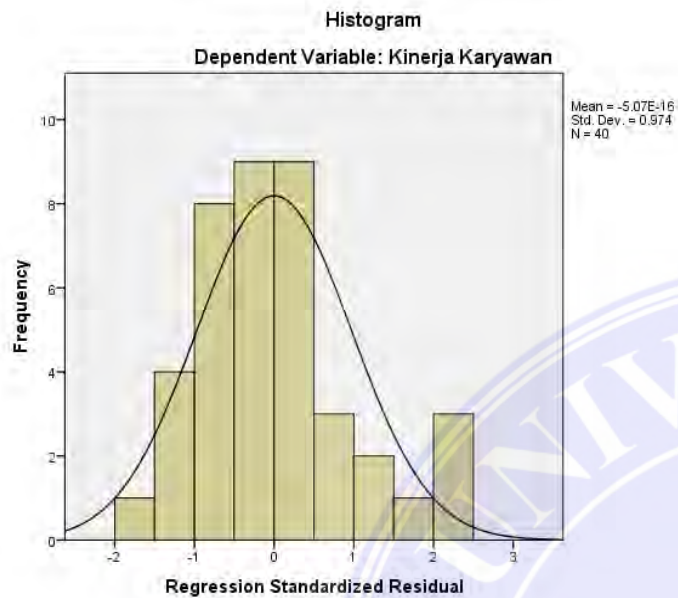
p10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	21	52.5	52.5	52.5
Valid Setuju	19	47.5	47.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

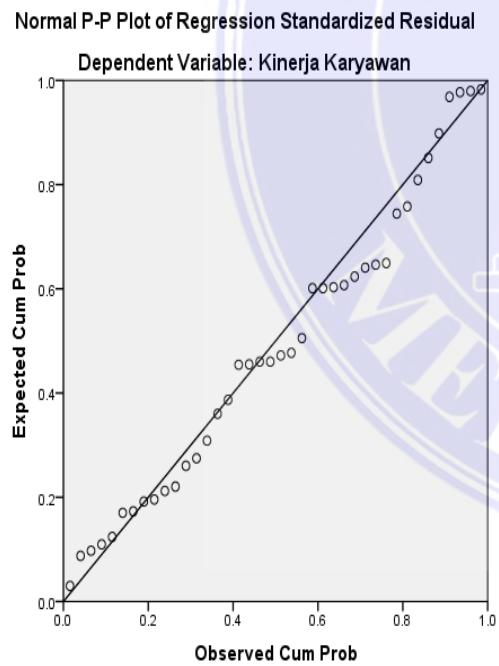


## Uji Asumsi Klasik

### Histogram



### Normal Probability Plot



## Uji Kolomogorov Smirnov

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.43572196
	Absolute Differences	
Most Extreme	Positive	.122
	Negative	-.072
Kolmogorov-Smirnov Z		.770
Asymp. Sig. (2-tailed)		.593

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

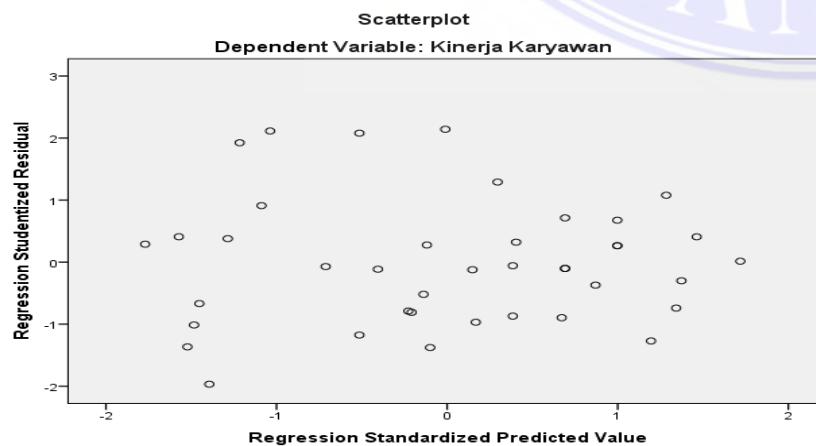
## Uji Multikolinearitas

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.192	5.581		.034	.973		
	Etos Kerja	.393	.173	.212	2.268	.029	.967	1.034
	Karakteristik Pekerjaan	.715	.087	.764	8.183	.000	.967	1.034

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Uji Heterokedastisitas



## Uji Glejer

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.541	3.264		2.617	.013
Etos Kerja	-.124	.101	-.192	-1.223	.229
Karakteristik Pekerjaan	-.082	.051	-.251	-1.596	.119

a. Dependent Variable: abs\_res

## Uji Analisis Regresi Linear Berganda

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.192	5.581		.034	.973
Etos Kerja	.393	.173	.212	2.268	.029
Karakteristik Pekerjaan	.715	.087	.764	8.183	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Uji Parsial (T)

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.192	5.581		.034	.973
Etos Kerja	.393	.173	.212	2.268	.029
Karakteristik Pekerjaan	.715	.087	.764	8.183	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Uji Simultan (F)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	510.123	2	255.062	40.787	.000 <sup>b</sup>
Residual	231.377	37	6.253		
Total	741.500	39			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- b. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan, Etos Kerja

