

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KARAKTERISTIK
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SERMANI STEEL MAKASSAR**

Diajukan Oleh
Muh Fajrin H
4517012113



SKRIPSI
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR

2021

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sermani Steel Makassar

Nama Mahasiswa : Muh Fajrin H.

Stambuk/NIM : 4517012113

Fakultas : Ekonomi & Bisnis

Program Studi : Manajemen

Tempat penelitian : PT. Sermani Steel Makassar

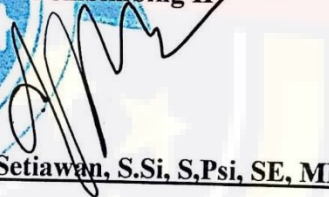
Telah Disetujui:

Pembimbing I



Dr. Hasanuddin Rammang, SE, M.Si

Pembimbing II



Dr. Lukman Setiawan, S.Si, S.Psi, SE, MM

Mengetahui dan Mengesahkan:

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Bosowa



Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH

Ketua Program Studi
Manajemen



Indrayani Nur, S.pd., SE., M.Si

Tanggal Pengesahan

PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muh Fajrin H
Nim : 4517012113
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul : Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sermani Steel Makassar.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asla dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam baskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Denikian pernyataan saya ini saya buat dalam keadaan sadar dan dapat tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 10 Agustus 2021

bersangkutan
METRAN
TEMPEL
02311AJX400830214
Mun Fajrin H
4517012113

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KARAKTERISTIK
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SERMANI STEEL MAKASSAR**

Oleh:

Muh Fajrin H

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bosowa

ABSTRAK

Muh Fajrin H. 2021. Skripsi. Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sermani Steel Makassar dibimbing oleh Hasanuddin Ram Mang dan Lukman Setiawan.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT. Sermani Steel Makassar, 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik organisasi terhadap kinerja PT. Sermani Steel Makassar dan 3) Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sermani Steel Makassar.

Jenis penelitian yang digunakan berupa asosiatif dengan tipe kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menyebarkan kuesioner kepada 50 karyawan PT. Sermani Steel Makassar sebagai Sampel penelitian. Adapun teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif, uji regresi linear berganda, uji t, uji variabel dominan dan uji koefisien determinasi berbantu SPSS V. 22.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sermani Steel Makassar, 2) Karakteristik organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sermani Steel Makassar dan 3) Variabel karakteristik individu lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sermani Steel Makassar dibandingkan dengan variabel karakteristik organisasi..

Kata Kunci: Karakteristik, Karakteristik Organisasi dan Kinerja Karyawan.

**EFFECT OF INDIVIDUAL CHARACTERISTICS AND ORGANIZATIONAL CHARACTERISTICS ON EMPLOYEE PERFORMANCE
PT. SERMANI STEEL MAKASSAR**

By:

Muh Fajrin H

Management Study Program

Faculty of Economics and Business

Bosowa University

ABSTRACT

Muh Fajrin H. 2021. Thesis. The Influence of Individual Characteristics and Organizational Characteristics on Employee Performance at PT. Sermani Steel Makassar supervised by Hasanuddin Rammang and Lukman Setiawan.

The objectives of this study are: 1) To determine and analyze the effect of individual characteristics on the performance of employees of PT. Sermani Steel Makassar, 2) To determine and analyze the effect of organizational characteristics on the performance of PT. Sermani Steel Makassar and 3) To find out and analyze the dominant variables affecting the performance of PT. Sermani Steel Makassar.

The type of research used is associative with quantitative type. The data collection technique used is distributing questionnaires to 50 employees of PT. Sermani Steel Makassar as the research sample. The data analysis techniques used are descriptive statistical analysis, multiple linear regression test, t test, dominant variable test and SPSS V-assisted coefficient of determination test. 22.

The results showed that: 1) Individual characteristics have a positive and significant effect on employee performance at PT. Sermani Steel Makassar, 2) Organizational characteristics have a positive and significant effect on employee performance at PT. Sermani Steel Makassar and 3) Individual characteristic variables are more dominant in influencing employee performance at PT. Sermani Steel Makassar compared with organizational characteristics variables.

Keywords: Characteristics, Organizational Characteristics and Employee Performance.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Untaian puji dan syukur Alhamdulillah penulis haturkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, dan teriring salam dan shalawat hanya tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Bosowa Makassar, dengan mengambil judul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sermani Steel Makassar”

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

1. Pertama-pertama, ucapan terima kasih penulis berikan kepada Rektor Unvirsitas Bosowa Bapak Prof. Dr. Ir. Salah Pallu, M.Eng.
2. Bapak Dr.H.A. Arifuddin Mane, SE, M.Si., SH., MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
3. Ibu Dr. HJ. Herminawati Abu Bakar, SE, MM selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa
4. Ibi Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas EKonomi Universitas Bosowa
5. Kepada Bapak Dr. Hasanuddin Rammang, SE, M.Si dan Bapak Dr. Lukman Setiawan, S.Si, S,Psi, SE, MM, sebagai dosen pembimbing atas waktu yang

telah diluahkan untuk membimbing memberi motivasi dan memberi bantuan literature, serta diskusi-diskusi yang dilakukan dengan penulis.

6. Seluruh Dosen Universitas Bosowa yang telah memberikan Ilmu dan pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah. Beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa, terima kasih atas bantuannya dalam pengurusan Administrasi
7. Pimpinan PT. Sermani Steel Makassar beserta seluruh jajarannya, atas permohonan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di perusahaan beliau.

Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini, sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran konstruktif yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini. Semoga kebaikan yang telah diberikan oleh semua pihak mendapatkan pahala di sisi Allah SWT, Amin ya rabbal alamin.

Makassar, 10 Agustus 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGSAHAN	ii
PERNYATAAN KEORSINILAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2.2 Karakteristik Individu.....	10
2.3 Karakteristik Organisasi	13
2.4 Kinerja Karyawan.....	17
2.5 Kerangka Pikir.....	23
2.6 Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Waktu dan Lokasi Penelitian	27
3.2 Jenis dan Tipe Penelitian.....	27
3.3 Populasi dan Sampel	27
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.5 Jenis dan Sumber Data.....	29

3.6 Metode Analisis	30
3.7 Definisi Operasional.....	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	32
4.1 Deskripsi Umum Lokasi Penelitian.....	32
4.2 Deskripsi Data	38
4.3 Analisis Data	52
BAB V PENUTUP	67
5.1 Kesimpulan.....	67
5.2 Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA.....	69
LAMPIRAN.....	71



UNIVERSITAS
BOSOWA

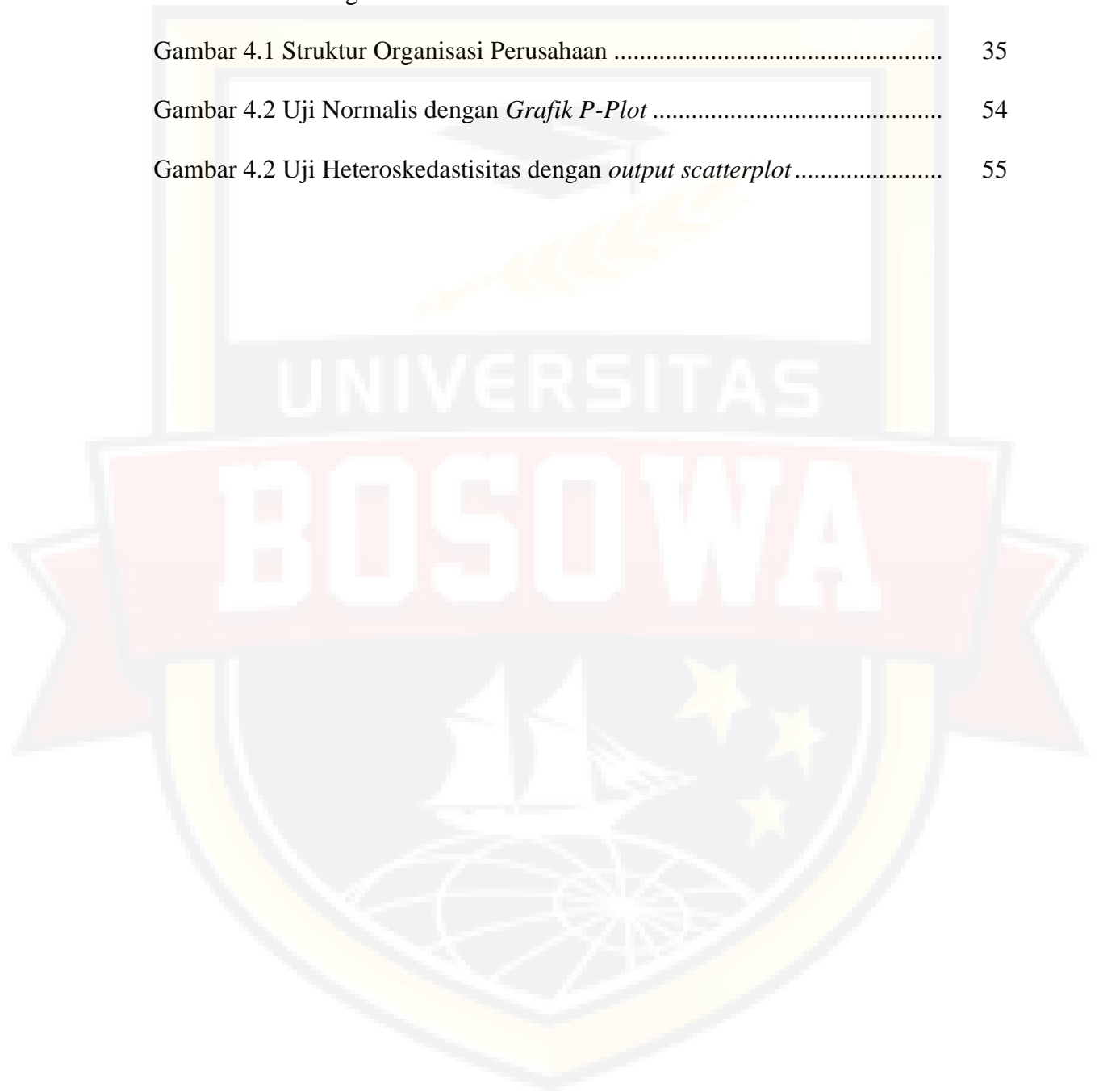


DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kriteria Jawaban Responden.....	31
Tabel 4.1 Deskripsi Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4.2 Deskripsi Identitas Responden Berdasarkan Umur	40
Tabel 4.3 Deskripsi Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan ...	40
Tabel 4.4 Deskripsi Identitas Responden Berdasarkan Status Pernikahan	41
Tabel 4.5 Deskripsi Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja	42
Tabel 4.6 Statistik Deskriptif	43
Tabel 4.7 Tanggapan Responden terhadap Karakteristik Individu	45
Tabel 4.8 Tanggapan Responden terhadap Karakteristik Organisasi	48
Tabel 4.9 Tanggapan Responden terhadap Kinerja Karyawan.....	50
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Penelitian	52
Tabel 4.11 Hasil Uji Realibilitas Kuesioner Penelitian	53
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas	55
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	56
Tabel 4.14 Hasil Uji T.....	57
Tabel 4.15 Hasil Uji Variabel Dominan	58
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	59

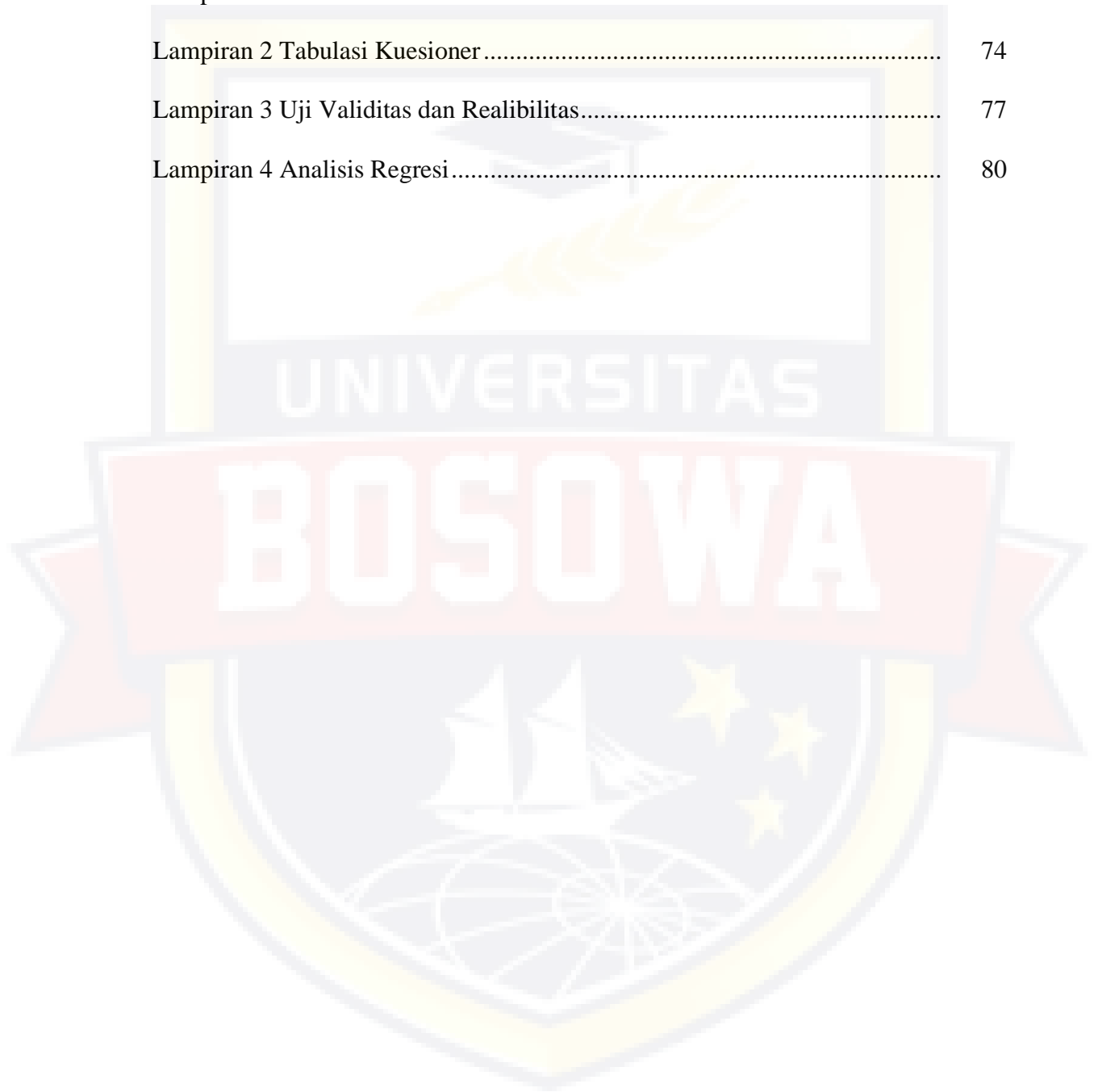
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan	35
Gambar 4.2 Uji Normalis dengan <i>Grafik P-Plot</i>	54
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas dengan <i>output scatterplot</i>	55



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	71
Lampiran 2 Tabulasi Kuesioner	74
Lampiran 3 Uji Validitas dan Realibilitas.....	77
Lampiran 4 Analisis Regresi.....	80



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan hal yang tidak bisa dipisahkan dari kegiatan operasional perusahaan, karena berhasil atau tidaknya suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Hal ini menjadikan sumber daya manusia sebagai aset yang paling penting dimiliki oleh perusahaan. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan sumber daya manusia atau karyawan diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, wibawa dan disiplin sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktifitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Masalah peningkatan kinerja merupakan tujuan dan perhatian utama untuk setiap perusahaan. Oleh karena itu, salah satu usaha yang konkrit dan terarah serta terpadu yang di laksanakan secara konsisten dan berkesinambungan untuk mendorong peningkatan kinerja kerja adalah dengan memperhatikan karakteristik

karyawan maupun karakteristik organisasi pada perusahaan dalam mewujudkan produktivitas karyawan yang baik.

Perlu dipahami bahwa mencapai kinerja sesuai yang diharapkan dari seorang karyawan tidak mudah karena dipengaruhi oleh berbagai seperti: kompensasi, kepuasan, motivasi, lingkungan kerja dan masih banyak lagi faktor lainnya. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Kuswandi (2015: 27) bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan antara lain: karakteristik individu (karyawan) dan karakteristik organisasi.

Karakteristik karyawan juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Karakteristik individu yang heterogen pada setiap karyawan akan menciptakan kinerja kerja yang juga berbeda. Ini dikarenakan setiap orang khususnya karyawan memiliki karakter mendasar yang berbeda baik dari sisi kemampuan, maupun dorongan untuk bekerja. Unsur karakteristik merupakan unsur yang sangat dibutuhkan perusahaan, karena dengan karakteristik individu akan didapatkan kemampuan, nilai, sikap dan minat dari karyawan. Dengan diperhatikannya setiap karakter dari karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain karakteristik individu terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan yaitu karakteristik organisasi.

Karakteristik organisasi merupakan karakter perilaku atau tingkah laku dari lembaga, instansi, perusahaan maupun organisasi terkait dengan tujuan yang akan dicapai. Adapun karakteristik organisasi meliputi komitmen organisasi, hubungan dengan rekan kerja atau lingkungan kerja terdekat, dan hubungan supervisor dengan bawahannya. Karakter organisasi dapat dikatakan baik apabila para

karyawan memiliki martabat, mempunyai kesempatan mengembangkan kemampuan, lingkungan organisasi yang baik, keadilan dalam pemberian imbalan, serta memberikan rotasi jabatan. Semua itu dapat diwujudkan perusahaan untuk karyawannya agar menunjang produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Karakteristik organisasi dan karakteristik individu saling berhubungan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Salah satu perusahaan yang sedang berusaha meningkatkan kinerja karyawannya adalah PT. Sermani Steel Makassar.

PT. Sermani Steel Makassar salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan atau produksi lembaran baja berlapis seng (Zn) yang mempunyai prospek pemasaran yang cukup cerah di masa yang akan datang. Karena permintaan konsumen akan bahan bangunan, sehingga pihak perusahaan dalam hal ini harus siap menghadapi persaingan dari perusahaan lain yang bergerak pada bidang yang sama. Namun kesiapan perusahaan terhambat oleh produktivitas karyawan yang menurun dan menyebabkan masalah terjadi.

Banyaknya masalah dan kendala menyebabkan perusahaan sulit mencapai tujuannya, seperti terdapat karyawan yang tidak dapat mengoperasikan komputer, tidak bisa menggunakan mesin operasional dengan baik, penempatan karyawan yang tidak sesuai minat dan latar belakang pendidikannya serta terjadinya perbedaan pendapat dengan rekan kerja karena perbedaan persepsi membuat kinerja karyawan turun. Maka untuk menghadapi masalah tersebut PT. Sermani Steel di Kota Makassar sebagai produsen yang terlibat proses produksi pihak perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan pada Perusahaan. Dengan mempertimbangkan karakteristik individu dan karakteristik organisasi sebagai

perancangan dalam pekerjaan guna mencapai kinerja karyawan yang diharapkan akan meningkatkan penjualan PT. Sermani Steel Makassar.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sermani Steel Makassar”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sermani Steel Makassar?
2. Apakah karakteristik organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sermani Steel Makassar?
3. Variabel manakah yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sermani Steel Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT. Sermani Steel Makassar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik organisasi terhadap kinerja PT. Sermani Steel Makassar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sermani Steel Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan praktek yang berada di perusahaan mengenai pengaruh karakteristik individu dan karakteristik organisasi terhadap produktivitas karyawan PT. Sermani Steel Makassar.

2. Bagi Tempat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh karakteristik individu dan karakteristik organisasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan PT. Sermani Steel Makassar.

3. Bagi Universitas

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data perbandingan sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh karakteristik individu dan karakteristik organisasi terhadap produktivitas karyawan PT. Sermani Steel Makassar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Batjo dan Mahidin (2018:1) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan, pengembangan, pengkompesasian, pengintegrasian, dan pemutusan hubungan kerja, untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan karyawan, dan kebutuhan masyarakat.

Menurut Suryani dan John (2019:2) Manajemen sumber daya manusia juga didefinisikan sebagai pendekatan strategis untuk pengelolaan aset yang paling berharga dalam organisasi yaitu orang yang bekerja disana, yang secara individu atau kolektif (tim kerja) berkontribusi terhadap pencapaian sasaran yang telah ditetapkan.

Handoko dalam Suryani dan John (2019:3) Manajemen sumber daya manusia di artikan pula sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Muhdar (2020:16) Manajemen sumber daya manusia adalah semua manusia yang terlibat didalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut Rachmawati dalam Muhdar (2020:20) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengoperasian, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai sebagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis menarik kesimpulan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan atau semua tenaga kerja yang menopang seluruh aktivitas dari organisasi, lembaga atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sunyoto dalam Suryani dan John (2019: 5-7) menyebutkan bahwa kedua fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Fungsi Manejerial, dibagi menjadi empat yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.
2. Fungsi Operasional, dibagi menjadi enam aktifitas yaitu pengadaan, pengembangan, kompensasi, integritasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.

Menurut Batjo dan Mahadin (2018: 3-4) menyatakan bahwa sebagaimana manajemen umum memiliki fungsi, Manajemen SDM juga memiliki fungsi-fungsi, yaitu:

1. Fungsi manajerial: a. Perencanaan (*planning*) ,b. Pengorganisasian (*Organizing*) c. Pengarahan (*Directing*) d. Pengendalian (*Controlling*)

2. Fungsi Operasional: a. Pengadaan tenaga kerja (SDM), b. Pengembangan, c. Kompensasi, d. Pemeliharaan, f. Pemutusan hubungan kerja

Menurut Riniwati (2016:44) menyatakan bahwa fungsi manajemen SDM sama dengan fungsi manajemen secara umum yaitu : (1) Fungsi Manajerial meliputi perencanaan (*Planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*) dan pengendalian (*controlling*); (2) Fungsi Operasional, meliputi pengadaan tenaga kerja (SDM), pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Suryani dan John (2019:19-20) adapun tujuan dari manajemen sumber daya manusia dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Tujuan social (*societal objectives*) menyangkut tanggung jawab social dan masyarakat yang mana organisasi harus meminimalkan dampak negatif dari aktifitas yang dilakukannya yang menyangkut diskriminasi, keamanan atau bidang lain yang menjadi perhatian masyarakat.
2. Tujuan organisasi (*organizational objectives*) banyak organisasi telah mengakui peran manajemen sumber daya manusia dalam mewujudkan efektifitas organisasi mereka dimana manajemen sumber daya manusia telah membantu organisasi dalam mencapai tujuannya melalui kegiatan atau aktivitas yang dilakukannya.
3. Tujuan fungsional (*functional objectives*) berfungsi untuk memelihara kontribusi seluruh level yang ada dalam organisasi termasuk peran bagian

sumber daya manusia. Seluruh devisi haruslah sesuai dengan kebutuhan organisasi untuk bersama-sama mencapai tujuan.

4. Tujuan pribadi (*personal objectives*) tujuan ini membantu seluruh karyawan mencapai tujuan mereka secara pribadi seperti jenjang karir dan promosi melalui peran serta mereka untuk organisasi.

Menurut Irianto dalam Sutrisno (2017:7-8) tujuan MSDM meliputi:

1. Memberikan pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara illegal;
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang kemungkinan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi khususnya berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemeliharaan standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Menurut sunyoto dalam Ajabar (2020:5-6) ada empat tujuan manajemen sumber daya manusia ada empat tujuan Manajemen SDM, yaitu:

1. Tujuan sosial, tujuan sosial sumber daya manusia adalah tentang tanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat. Dalam praktiknya organisasi harus menjadi bagian dari masyarakat. Organisasi dan efektif selama menjalankan aktivitas yang diutuhkan masyarakat. Masyarakat mengharapkan suatu organisasi dapat mematuhi hokum dan norma moral yang berlaku.
2. Tujuan Organisasi, tujuan fungsional sumber daya manusia adalah sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
3. Tujuan Fungsional, tujuan fungsional manajemen sumber daya manusia adalah tujuan mempertahankan kontribusi depertemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan organisasi.
4. Tujuan Pribadi, tujuan pribadi manajemen sumber daya manusia adalah tujuan individu dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

2.2. Karakteristik Individu

2.2.1. Pengertian Karakteristik Individu

Hurriyati (Gaffar, 2017:18) memberikan pengertian tentang karakteristik individu sebagai berikut: Karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman.

Menurut Robbins (Gaffar, 2017:18), mengatakan bahwa: “Karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi “. Selanjutnya menurut Sopiah mengemukakan bahwa: ”Karakteristik individu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap individu” (Gaffar, 2017:18).

Unsur yang paling dibutuhkan dalam dunia kerja adalah pembentukan karakteristik individu karena pembentukan karakteristik merupakan pikiran yang di dalamnya terdapat seluruh program yang terbentuk dari pengalaman hidupnya (karyawan) merupakan pelopor segalanya. Program ini kemudian membentuk sistem kepercayaan yang akhirnya dapat membentuk pola berpikirnya yang bisa mempengaruhi perilakunya Emin (Mahayanti dan Anak, 2017:2256).

Irawan (Mahayanti dan Anak, 2017:2256) menjelaskan dalam penelitiannya, karakteristik individu adalah minat, dimana sikap yang membuat seseorang puas akan obyek atau ide-ide tertentu. Minat memiliki dampak positif dalam pencapaian kepuasan kerja. Karakteristik individu harus mendapatkan perhatian serius dari perusahaan.

Menurut Mahayanti dan Anak (2017:2256) Karakteristik individu adalah setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama.

2.2.2. Dimensi Karakteristik Individu

Karakteristik individu mencakup sejumlah sifat dasar yang melekat pada individu tertentu. Menurut Winardi dalam Rahman (Gaffar, 2017:19), karakteristik individu mencakup sifat-sifat berupa kemampuan dan keterampilan; latar belakang keluarga, sosial, dan pengalaman, umur, bangsa, jenis kelamin dan lainnya yang mencerminkan sifat demografis tertentu; serta karakteristik psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Lanjutnya, cakupan sifat-sifat tersebut membentuk suatu nuansa budaya tertentu yang menandai ciri dasar bagi suatu organisasi tertentu pula.

Menurut Gibson dkk (Gaffar, 2017:19) variabel yang melekat pada individu dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) yaitu :

1. Kemampuan dan keterampilan baik mental maupun fisik.
2. Demografis meliputi umur, asal-usul, jenis kelamin.
3. Latar belakang yaitu keluarga, tingkat sosial dan pengalaman serta variabel psikologis individu yang meliputi persepsi, sikap dan kepribadian, belajar, dan motivasi.

Karakteristik individu meliputi kemampuan, nilai, sikap, dan minat Arief (Mahayanti dan Anak, 2017:2256). Menurut Robbins (Mahayanti dan Anak, 2017:2256) Individu yang merencanakan dan organisasi yang mengarahkan, karakteristik individu yang tercermin dari keterampilan, usia, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja, keturunan, lingkungan sosial, pengalaman, dan nilai.

Agoes dan I cenil (Supriadi, 2019:19-20) menyebutkan bahwa Indikator Karakteristik individu meliputi sebagai berikut:

1. Minat.
2. Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan.
3. Kebutuhan individual.
4. Kemampuan dan kompetensi.
5. Pengetahuan tentang pekerjaan.
6. Emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.

2.3. Karakteristik Organisasi

2.3.1 Pengertian Karakteristik Organisasi

Menurut Panggabean (Haryono dkk, 2018: 88) Karakteristik organisasi merupakan skala usaha, kompleksitas, formalisasi, sentralisasi, jumlah anggota kelompok, anggaran anggota kelompok, lamanya beroperasi, usia kelompok kerja, dan kepemimpinan. Indikator dalam karakteristik organisasi adalah Perilaku pemimpin dan lingkungan kerja.

Menurut Thomson dalam Nizwar (Reja, 2016:17) mengatakan bahwa organisasi adalah sejumlah orang yang melakukan tugas dan pekerjaan tertentu untuk masing-masing orang atau kelompok secara rasional untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Gitosudarmo dalam Suswati (Reja, 2016:17) menjelaskan bahwa karakteristik organisasi yaitu bagaimana hubungan yang terjadi di dalam suatu organisasi antara atasan dengan bawahan, dan sesama rekan kerja serta bagaimana sistem penggajian dan kebiasaan yang ada di dalam organisasi tersebut.

Menurut Pando dalam Nizwar (Reja,2016:18-19) mengatakan bahwa terdapat empat karakteristik utama dari sebuah organisasi yaitu tujuan, kumpulan

orang, struktur dan prosedur. Peneliti mencoba untuk memaparkan faktor-faktor tersebut, yaitu sebagai berikut:

a. Tujuan.

Setiap organisasi harus memiliki tujuan. Tujuan dicerminkan oleh sasaran-sasaran yang dilakukan baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Tiga bidang utama dalam tujuan organisasi yaitu *profitability* (keuntungan), *growth* (pertumbuhan), dan *survive* (bertahan hidup). Ketiganya harus berjalan secara berkesinambungan demi kemajuan organisasi.

b. Kumpulan orang.

Dalam suatu organisasi tidak mungkin jika hanya terdiri dari satu orang yang ingin mencapai tujuannya sendiri. Dari definisi dijelaskan bahwa organisasi setidaknya terdiri dari kumpulan orang, berarti minimal dua, yang memiliki tujuan bersama.

c. Struktur

Struktur dibentuk dalam sebuah organisasi dengan tujuan agar posisi setiap anggota organisasi dapat dipertanggung jawabkan mengenai hak maupun kewajibannya. Struktur dibentuk agar organisasi berjalan rapi, karena terdapat struktur komando yaitu siapa yang berwenang dan siapa yang diberi wewenang.

d. Sistem dan prosedur.

Karakteristik yang terakhir ini menggambarkan bahwa sebuah organisasi diatur berdasarkan aturan-aturan yang ditetapkan bersama dan tentu saja harus dengan komitmen dalam menjalankannya. Implementasi dari sistem dan

prosedur ini ialah adanya ketetapan mengenai tata cara, sistem perekrutan, dan birokrasi.

2.3.2. Dimensi Karakteristik Organisasi

Siswanto dalam Reja (2016:19) Sejalan dengan pendapat tersebut, dalam penelitian ini karakteristik organisasi merupakan dimensi inti, yaitu :

1. Sumber daya organisasi.

Sumber daya organisasi penting untuk sebuah pengembangan karir. Sumber daya organisasi merupakan modal utama organisasi, sumber daya yang dimaksud adalah sumber daya finansial (keuangan), sumber daya waktu dan sumber daya manusia. Sejalan dengan itu, sumber daya finansial dibutuhkan apabila organisasi akan mengadakan suatu pelatihan, semisal untuk menyelenggarakan kursus karir.

Simamora dalam Siswanto (Reja, 2016:20) mengatakan, sumber daya waktu dibutuhkan guna melibatkan karyawan dan manajer dalam aktivitas perencanaan karir dan sumber daya manusia dibutuhkan sebagai konseling dan pemberian nasehat.

Program pengembangan yang direncanakan akan memberi manfaat bagi organisasi berupa peningkatan produktivitas, peningkatan moral, stabilitas serta fleksibilitas organisasi yang semakin besar untuk menyesuaikan diri dengan persyaratan eksternal maupun internal yang berubah. Pengembangan ini meliputi pelatihan dan pendidikan, bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan.

Adanya pelatihan dan pendidikan kepada pegawai dalam suatu organisasi maka diperlukan biaya yang tidak sedikit. Oleh karena itu kemampuan keuangan

organisasi dapat mempengaruhi pengembangan pegawai dalam jangka pendek. Dengan demikian, maka sumber daya merupakan kemampuan yang dimiliki organisasi yang dapat menunjang aktivitas yang dijalankan organisasi.

2. Iklim organisasi

Iklim organisasi adalah kondisi lingkungan kerja yang mempengaruhi dan menunjang aktivitas individu di dalamnya. Organisasi harus menciptakan iklim yang dapat memberikan dorongan karir. Sebagai contoh yaitu organisasi yang mengenalkan suatu sistem penilaian kerja yang menitik beratkan pada pengembangan.

Peran pemimpin merupakan bagian dari iklim organisasi dimana pimpinan organisasi dapat mengadakan program pengembangan karir yang membantu perencanaan karir pegawai bisa melalui cara semisal memberitahukan pegawai mengenai pekerjaan sekarang dan masa depan.

3. Struktur organisasi

Struktur organisasi menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang berbeda-beda. Struktur adalah kerangka dasar dari hubungan formal yang telah disusun. Artinya, struktur mempunyai maksud untuk membantu dalam mengatur dan mengarahkan usaha-usaha yang dilakukan dalam organisasi sehingga usaha tersebut terkoordinir dan konsisten dengan sasaran organisasi.

Sejalan dengan itu, terdapat beberapa tipe struktur organisasi menurut Flippo dalam Siswantoro (Reja, 2016:21):

- a. Struktur lini, yaitu jika tanggung jawab dan wewenang disusun dalam satu cara.
- b. Struktur lini staff, yaitu jika hubungan-hubungan ini disusun dalam cara lain.
- c. Struktur fungsional, yaitu penggunaan karir dalam struktur fungsional hanya mempergunakan keahlian teknis (tanpa keunggulan yang lain), sehingga tidak memiliki kemampuan untuk mencapai puncak dalam hirarki manajemen.

2.4. Kinerja Karyawan

2.4.1. Pengertian Kinerja

Menurut Fahmi (2014:127) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu asosiasi, terlepas dari apakah asosiasi tersebut bersifat menguntungkan dan tidak menguntungkan, yang dibuat selama beberapa jangka waktu yang tidak ditentukan. Seperti yang ditunjukkan oleh Rivai (2014:532) kinerja adalah keinginan individu atau kumpulan individu untuk melakukan suatu gerakan, dan mewujudkannya sesuai dengan tugasnya dengan hasil yang normal. Seperti yang ditunjukkan oleh Mondy (2010: 256) kinerja adalah interaksi objektif yang terkoordinasi untuk memastikan bahwa siklus otoritatif dibentuk untuk meningkatkan efisiensi perwakilan, kelompok, dan akhirnya asosiasi.

Menurut Uha (2014: 214) bahwa kinerja adalah akibat dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang individu atau sekelompok individu dalam suatu asosiasi sesuai dengan keahliannya masing-masing dan kewajiban untuk mencapai tujuan dari asosiasi yang bersangkutan secara sah, tidak menyalahgunakan hukum dan sesuai etika dan moral. Melihat sebagian dari spekulasi di atas, cenderung

beralasan bahwa pameran adalah tingkat kemajuan individu yang dicapai sesuai dengan tugas yang dia dapatkan.

Sebagaimana Mangkunegara (2011:67) mengatakan bahwa “kinerja pegawai adalah akibat kerja dalam jumlah yang diselesaikan oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya”. Penilaian lain disampaikan oleh Riani (2014:61) bahwa yang dimaksud dengan kinerja pegawai adalah tingkat efisiensi seorang wakil, komparatif dengan rekan-rekannya, pada beberapa hasil dan praktik yang diidentikkan dengan penugasan.

Menilik pemikiran pelaksanaan dari sebagian argumen di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil karya baik secara kualitas maupun jumlah yang telah diselesaikan oleh pegawai, dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan tugas yang diberikan oleh berserikat, dan akibat kerja mereka diubah sesuai dengan pekerjaan yang diharapkan oleh kantor, melalui aturan atau prinsip pelaksanaan pekerja yang berlaku di pegawai.

2.4.2. Tujuan Kinerja Pegawai

Seperti yang diungkapkan oleh Fahmi (2014:131) target kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Selesaikan peningkatan yang layak dalam eksekusi instansi
2. Bertindak sebagai pendorong kemajuan dalam mengembangkan budaya yang terletak di instansi
3. Meningkatkan inspirasi dan tanggung jawab yang representative
4. Memungkinkan orang untuk mengembangkan kapasitas mereka

5. Menumbuhkan hubungan yang bermanfaat dan terbuka di antara orang-orang dan penyelia dalam siklus pertukaran yang diidentifikasi dengan pekerjaan yang diselesaikan secara konsisten.

Sesuai Fahmi (2014: 549), tujuan kinerja pegawai adalah:

1. Untuk lebih mengembangkan hasil pelaksanaan kerja, baik secara kualitas maupun jumlah
2. Memberikan informasi baru yang akan membantu pekerja dalam menangani masalah yang kompleks, dengan serangkaian latihan yang terbatas dan biasa, melalui tugas seperti yang ditunjukkan oleh kewajiban yang ditunjuk oleh instansi.
3. Bekerja pada hubungan relasional antara perwakilan dalam latihan kerja di dalam perwakilan.

2.4.3. Elemen Kinerja Pegawai

Menurut Fahmi (2014:131) bahwa kinerja memiliki beberapa komponen, yaitu:

1. Hasil kerja diselesaikan secara terpisah atau institusional, yang menyiratkan bahwa presentasi adalah produk akhir yang diperoleh secara mandiri atau dalam pertemuan.
2. Dalam melaksanakan kewajiban, individu atau organisasi diberikan jabatan dan tugas, yang mengandung arti bahwa individu atau yayasan tersebut diberikan hak dan kemampuan untuk ditindaklanjuti, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

3. Pekerjaan harus dilakukan secara sah, yang mengandung pengertian bahwa dalam menyelesaikan kewajiban individu atau institusi tentunya harus tetap berpegang pada pedoman yang telah ditetapkan.
4. Karya tersebut tidak bertentangan dengan etika atau moral, mengandung arti bahwa selain mengikuti standar yang telah ditetapkan, tentunya karya tersebut harus sesuai dengan etika dan moral yang diakui secara umum.

2.4.4. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Fahmi (2014: 137) untuk instansi publik ada banyak keuntungan dengan mengarahkan evaluasi pameran. Penilaian kinerja digunakan oleh instansi untuk:

1. Mengawasi kegiatan instansi secara memadai dan produktif melalui inspirasi perwakilan terbesar.
2. Membantu menentukan pilihan yang diidentifikasi oleh pegawai, misalnya, kemajuan, perpindahan, dan alasan.
3. Mengenali kebutuhan persiapan dan kemajuan pekerja dan memberikan aturan untuk penentuan dan penilaian program persiapan yang representatif.
4. Berikan masukan kepada pegawai tentang bagaimana mereka menilai presentasi mereka.
5. Berikan premis untuk memberikan alat angkut.

2.4.5. Menetapkan Kriteria Standar Kinerja

Seperti yang ditunjukkan oleh Mondy (2010: 260) model evaluasi yang paling banyak dikenal adalah:

1. Atribut

Kualitas pegawai tertentu seperti mentalitas, penampilan, dan dorongan adalah alasan untuk penilaian tertentu. Meskipun demikian, sejumlah besar karakteristik yang biasanya digunakan ini bersifat abstrak dan mungkin tidak relevan dengan karya atau sulit untuk dikarakterisasi.

2. Perilaku

Ketika konsekuensi dari tugas seseorang sulit untuk diputuskan, organisasi dapat menilai perilaku atau kemampuan individu yang terkait dengan tugas tersebut.

3. Kemampuan

Kemampuan mencakup pengaturan yang luas dari informasi, kemampuan, atribut dan praktik yang dapat terspesialisasi, terkait relasional, atau lokasi bisnis.

4. Pencapaian Objektif

Jika instansi menganggap produk akhir menjadi prioritas yang lebih tinggi daripada sarana, konsekuensi dari pencapaian tujuan adalah faktor yang cocok untuk dinilai. Hasil yang dicapai harus berada di dalam kendali individu atau kelompok dan harus menjadi hasil yang mengarah pada pencapaian instansi.

5. Kemungkinan Peningkatan

Ketika instansi menilai kinerja pegawai, sejumlah besar standar menggunakan sorotan di masa lalu. Menurut sebuah pameran perspektif dewan, masalahnya adalah pegawai tidak dapat mengubah masa lalu. Kecuali jika instansi membuat langkah ini lebih jauh, informasi penilaian akan menjadi catatan yang dicatat. Oleh karena itu, instansi harus membidik masa depan, menggabungkan

praktik dan hasil yang diharapkan untuk mendorong pegawai dan secara bersamaan, mencapai tujuan instansi.

2.4.6. Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2011: 378) berbagai dimensi atau kriteria kinerja yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja adalah:

1. Kuantitas pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut pegawai harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah pegawai yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap pegawai dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

2. Kualitas pekerjaan

Setiap pegawai dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh pegawai untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan.

3. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu pada suatu bagian

akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja pegawai ditentukan oleh tingkat kehadiran pegawai dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang pegawai saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar pegawai sangat dibutuhkan. Kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

2.5. Kerangka Pikir

Penelitian ini dilakukan di PT. Sermani Steel Makassar untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh karakteristik Individu dan karakteristik organisasi terhadap kinerja karyawan, di mana masih terdapat beberapa permasalahan berupa terdapat karyawan yang tidak dapat mengoperasikan komputer, tidak bisa menggunakan mesin operasional dengan baik, penempatan karyawan yang tidak sesuai minat dan latar belakang pendidikannya serta terjadinya perbedaan pendapat dengan rekan kerja karena perbedaan persepsi membuat kinerja karyawan turun.

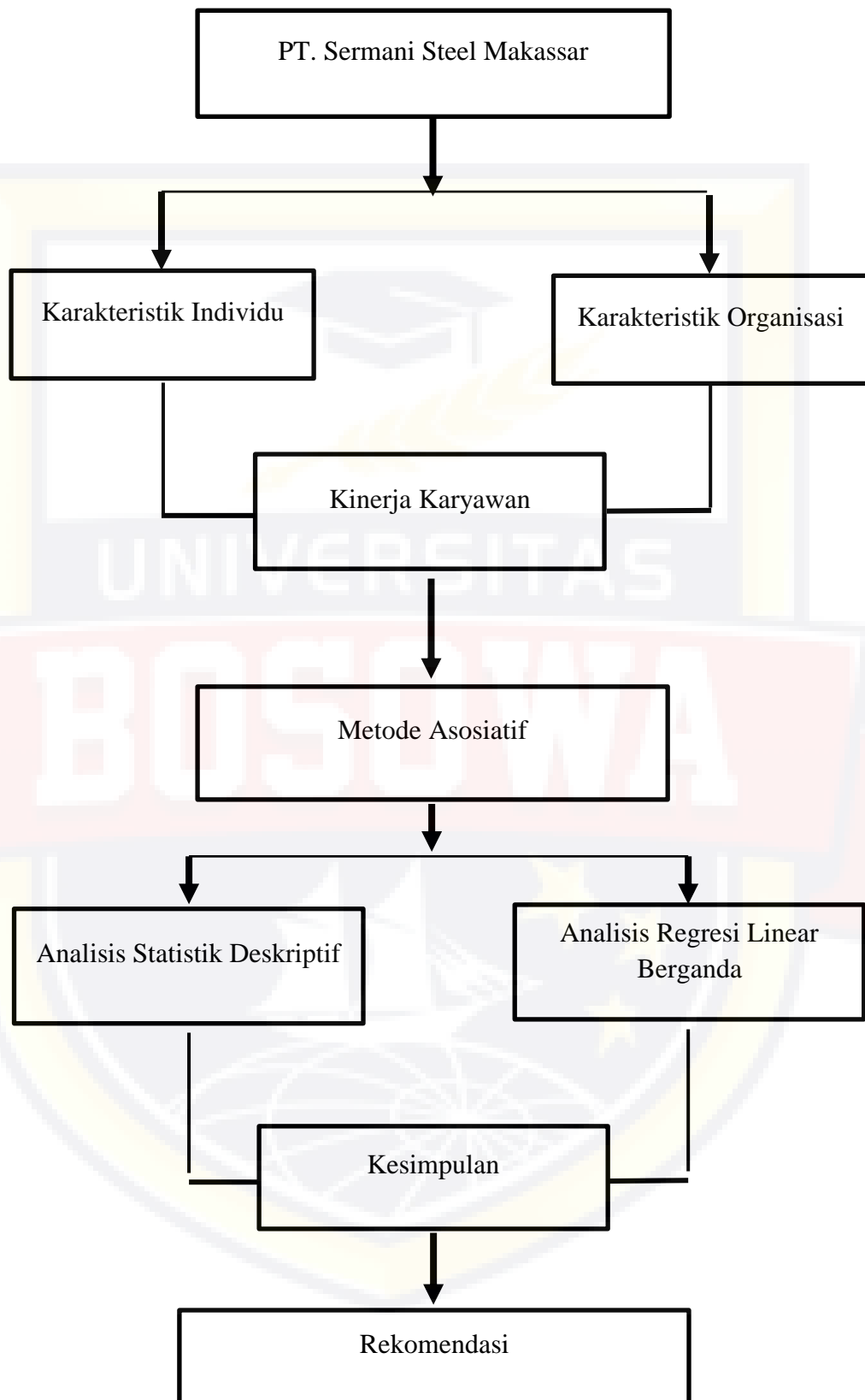
Penelitian ini tentang pengaruh karakteristik Individu dan karakteristik organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sermani Steel Makassar akan dianalisis

berdasarkan beberapa indikator dari dua variabel di antaranya indikator karakteristik individu yang akan dikaji dalam penelitian ini meliputi: 1) Minat, 2) Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, 3) Kebutuhan individual, 4) Kemampuan dan kompetensi, 5) Pengetahuan tentang pekerjaan, dan 6) Emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.

Adapun indikator karakteristik organisasi yang akan dikaji dalam penelitian ini meliputi: 1) Sumber daya organisasi, 2) Iklim organisasi dan 3) Struktur organisasi. Adapun indikator kinerja yang akan dikaji dalam penelitian ini meliputi: 1) Tindakan, 2) Kuantitas kerja, 3) Bekerjasama, 4) Tanggungjawab, dan 5) tepat waktu.

Indikator-indikator yang akan dikaji dalam penelitian ini yang dijadikan kerangka pikir karena itu menjadi bagian yang sangat urgen dan terpenting dalam suatu instansi atau dalam pengelolaan kinerja pegawai, yang bisa menjadi tolak ukur kapasitas dan kuantitas pegawai sebagai bahan evaluasi dan pengembangan yang lebih baik lagi.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rekomendasi bagi PT. Sermani Steel Makassar agar karakteristik Individu, karakteristik organisasi dan kinerja karyawan dapat lebih dioptimalkan dan ditingkatkan lagi. Uraian yang telah dikemukakan, mendasari lahirnya kerangka pikir penelitian seperti pada gambar di bawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

2.6. Hipotesis

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh karakteristik Individu dan karakteristik organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sermani Steel Makassar, maka peneliti menarik kesimpulan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H₁ : Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sermani Steel Makassar
- H₂ : Karakteristik organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sermani Steel Makassar
- H₃ : Karakteristik individu berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Sermani Steel Makassar

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama dua bulan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Sermani Steel yang beralamat di jalan Urip Sumoharjo Kec. Panakkukang, Kota Makassar. Mengingat beberapa permasalahan berupa terdapat karyawan yang tidak dapat mengoperasikan komputer, tidak bisa menggunakan mesin operasional dengan baik, penempatan karyawan yang tidak sesuai minat dan latar belakang pendidikannya serta terjadinya perbedaan pendapat dengan rekan kerja karena perbedaan persepsi membuat kinerja karyawan turun.

3.2. Jenis dan Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2015: 11). Adapun tipe penelitian ini adalah tipe kuantitatif, alasan peneliti menggunakan tipe penelitian ini untuk mengetahui pengaruh karakteristik Individu dan karakteristik organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sermani Steel Makassar, apakah karakteristik Individu dan karakteristik organisasi dapat memberikan pengaruh yang baik atau tidak baik terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada PT. Sermani Steel Makassar berjumlah 50 pegawai. Melihat jumlah populasi karyawan, maka

peneliti memutuskan untuk mengambil sampel jenuh, di mana sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2015).

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner (angket) menggunakan bentuk *checklist*, guna membantu responden di PT. Sermani Steel Makassar. Untuk menjawab dan mengisi kuesioner dengan mudah dan cepat dengan memberi tanda *checklist* pada tempat yang telah disediakan.

Peneliti membuat 3 (dua) buah kuesioner untuk penelitian ini, satu kuesioner untuk memperoleh data terkait karakteristik individu, satu kuesioner untuk memperoleh data terkait karakteristik organisasi dan satu untuk memperoleh data terkait kinerja karyawan. Ketiga kuesioner tersebut peneliti berikan kepada karyawan atau responden yang berada di PT. Sermani Steel Makassar guna mempermudah proses pembuatan kuesioner maka terlebih dahulu peneliti membuat kisi-kisi instrumen penelitian.

Kuesioner dilengkapi dengan skala pengukuran untuk menghasilkan data kuantitatif. Sakal likert digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur sikap, pendapat, dan presepsi karyawan atau responden di PT. Sermani Steel Makassar tentang variabel karakteristik individu, variabel karakteristik organisasi dan variabel kinerja karyawan. Ada 5 (lima) pilihan jawaban pada setiap item pertanyaan, yaitu:

1. Jawaban Sangat Setuju (SS) : diberi skor 5

2. Jawaban Setuju (S) : diberi skor 4
3. Jawaban Netral (N) : diberi skor 3
4. Jawaban Tidak Setuju (TS) : diberi skor 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 1

Kuesioner penelitian yang dibuat oleh peneliti ini akan di uji validitas dan reabilitasnya sebelum dan sesudah penelitian. Uji validitas dilakukan untuk menguji keakuratan kuesioner penelitian, sedangkan uji reabilitas dilakukan untuk menguji kehandalan/konsistensi kuesioner penelitian (Suryabrata, 2014). Peneliti akan melakukan uji validitas dengan menggunakan bantuan *software* SPSS v. 22, pengujian validitas cukup dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} *product Moment* jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 dan H_a ditolak, begitu pula jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Data juga dikatakan valid jika tingkat keyakinan yang digunakan adalah 95% atau $\alpha = 5\%$.

3.5. Jenis dan Sumber Data

3.5.1. Jenis Data

1. Data kuantitatif, yaitu data yang dapat diolah dengan skala pengukuran skala pengukuran statistika. Data kuantitatif dinyatakan dalam bentuk bilangan atau angka dari hasil perhitungan kuesioner analisis regresi linear berganda, data kuantitatif digunakan pada penilaian kuesioner.
2. Data kualitatif, yaitu data yang mencakup hampir semua data non angka. Data kualitatif dalam penelitian ini digunakan pada indikator pertanyaan yang akan diajukan.

3.5.2. Sumber Data

Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data primer, yaitu data yang didapatkan dari sumber pertama dan pengamatan secara langsung serta wawancara yang mendalam dengan pihak-pihak terkait.
2. Data sekunder, yaitu data yang telah diolah pihak lain atau data primer yang telah diolah lebih lanjut yang ada kaitannya dengan perusahaan dalam penelitian ini. Adapun sumber data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari dokumentasi dan angket.

3.6. Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisis data, yaitu:

1. Analisis statistik deskriptif

Penelitian ini menggunakan Teknik analisis statistik deskriptif, menurut Sugiyono (2015), bahwa teknik ini digunakan untuk menganalisis data dengan kuesioner yang telah terkumpul dari jawaban responden pada PT. Sermani Steel Makassar sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (generalisasi).

Teknik analisis statistik deskriptif yang akan digunakan dalam penelitian ini berupa tabel, perhitungan *modus*, *median*, *mean* (pengukuran tendensi sentral), perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, serta perhitungan presentase (%). Penentuan presentase dari perolehan data hasil

kuesioner dari masing-masing variabel menggunakan rumus perhitungan presentase:

$$\% = \frac{n}{N} 100\%$$

Keterangan rumus:

n = Skor yang diperoleh

N = Skor ideal

% = Presentase

Data yang sudah dipresentasikan lalu ditafsirkan dengan kalimat-kalimat yang bersifat kualitatif, dimana hasil presentase itu dapat digolongkan sebagaimana terlihat pada tabel 3.1:

Tabel 3.1
Kriteria Jawaban Responden

Interval	Kategori
0%-20%	Sangat buruk
21%-40%	Buruk
41%-60%	Kurang baik
61%-80%	Baik
81%-100%	Sangat baik

Sumber: Riduwan (2015).

2. Uji Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk memecahkan permasalahan penelitian. Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen (karakteristik individu dan karakteristik organisasi)

terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Bentuk umum persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini, adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

β_0 = Konstanta

X_1 = Karakteristik Individu

X_2 = Karakteristik Organisasi

β_1 dan β_2 = Koefisien regresi

Analisis regresi dalam penelitian ini akan menggunakan bantuan *software* SPSS v. 22. Hasil regresi dapat digunakan pula untuk melakukan uji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Dasar pengambilan keputusannya, adalah:

- a. Jika nilai *P value* (sig) $\geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_0 ditolak
- b. Jika nilai *P value* (sig) $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_0 diterima

3.7. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah batasan-batasan terhadap lingkup variabel yang merupakan indikator penting sebagai penentu keberhasilan suatu penelitian dan merupakan batasan-batasan yang dipakai untuk menghindari interpretasi yang lain terhadap variabel yang diteliti. Adapun definisi operasional penelitian ini yaitu:

1. Karakteristik individu adalah perilaku atau karakter yang dimiliki seseorang karyawan baik yang bersifat positif maupun negatif. Adapun indikator karakteristik individu dalam penelitian ini terdiri atas:
 - b. Minat

- c. Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan.
 - d. Kebutuhan individual
 - e. Kemampuan dan kompetensi.
 - f. Pengetahuan tentang pekerjaan
 - g. Emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai
2. Karakteristik organisasi adalah perilaku atau tingkah laku suatu badan atau institusi terhadap kondisi yang ada diluar institusi itu maupun didalam institusi itu. Adapun indikator karakteristik organisasi dalam penelitian ini yaitu:
- a. Sumber daya organisasi
 - b. Iklim organisasi
 - c. Struktur organisasi
3. Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian kerja pegawai setelah berusaha atau bekerja keras atau hasil akhir dari suatu pekerjaan. Adapun indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini yaitu:
- a. Tindakan
 - b. Kuantitas kerja
 - c. Bekerjasama
 - d. Tanggungjawab
 - e. Tepat waktu

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah Perusahaan

PT. Sermani Steel adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan (produksi) baja lapisan seng. Perusahaan ini terletak di pinggiran kota kurang lebih tujuh kilometer dari pusat Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Perusahaan ini didirikan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan akan baja lembaran seng, menunjang perekonomian di Sulawesi Selatan pada khususnya dan Indonesia pada umumnya. Karena itu, PT. Sermani Steel dapat menyelenggarakan kerjasama dengan badan hukum maupun perusahaan lainnya.

PT. Sermani Steel didirikan di Makassar dengan persetujuan Bapak Presiden RI No.84/Pres/5/1969 tanggal 22 Mei 1969, disusul dengan surat izin dari Menteri Perindustrian No. 217/M/SK/1969, pada tanggal 10 Juni 1969 yang merupakan realisasi daripada Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1967 Juncto Nomor 11 Tahun 1970 Tentang Penanaman Modal Asing Indonesia dan Jepang. Orang-orang yang paling berperan dalam berdirinya PT. Sermani Steel antara lain: (1) H. Syamsuddin Dg. Mangawing (Indonesia), (2) Nippon Kokan Kabushiri Kaisha (Jepang), dan (3) Marubeni Corporation (Jepang).

4.1.2. Visi, Misi, Filosofi dan Nilai Perusahaan

Visi : Menjadi produsen Baja Lembaran lapis seng (Bj.LS) kelas dunia
(*become world class galvanized coated steel produce*).

Misi : Sebagai produsen baja lembaran lapis seng (Bj.LS) dengan kualitas Nasional dan internasional dan harga yang kompetitif

Filosofi : 1. Kepuasan pelanggan

2. Kepuasan pemegang saham

Nilai : Perusahaan PT. Sermani Steel Makassar yaitu:

1. Inovatif dan efisien

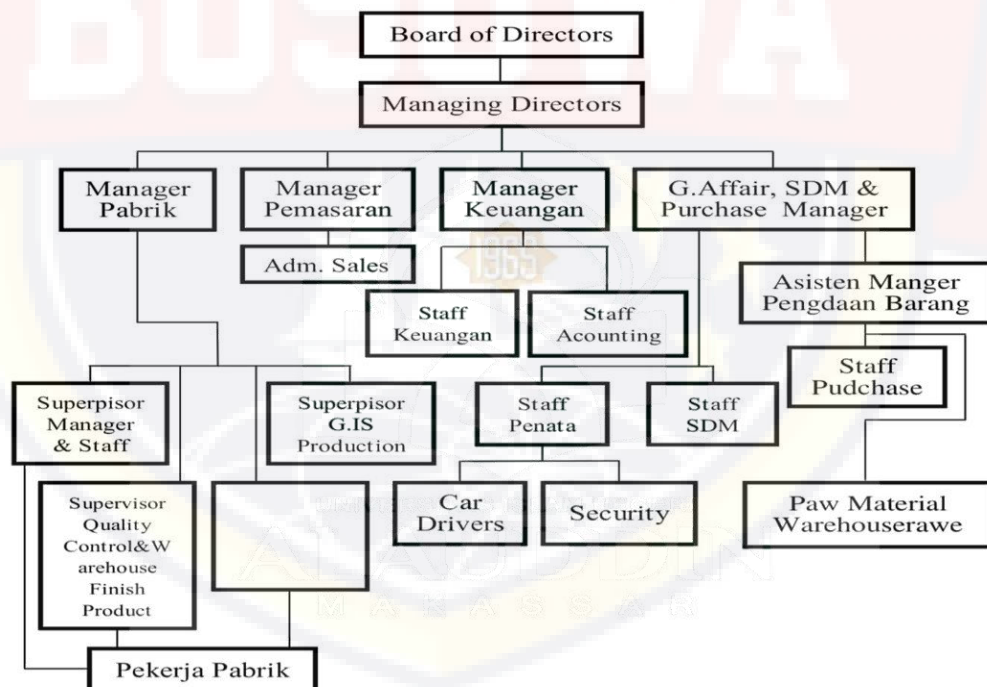
2. Berpikir cerdas dan bertindak cepat

3. Ketulusan

4. Kesadaran lingkungan

5. Pengembangan komunitas

4.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan



Sumber: PT. Sermani Steel Makassar (2021).

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan

4.1.4. Job Description

Penetapan struktur organisasi harus disesuaikan dengan kebutuhan secara jelas dan tegas, sehingga wewenang dan tanggung jawab menjadi jelas. Sebaliknya, apabila struktur organisasi tidak ditetapkan dengan jelas, maka akan terjadi kesimpangsiuran dalam pelaksanaan wewenang dan tanggung jawab. Struktur organisasi pada dasarnya merupakan alat kontrol bagi semua aktifitas untuk mencapai tujuan.

Untuk memperjelas setiap tugas dan tanggung jawab setiap karyawan, maka ditetapkan tata kerja sebagai berikut:

1. Board of Directors

Board of Directors mempunyai tugas dan tanggung jawab yang utamanya menyangkut masalah kebijakan jangka panjang, tujuan umum perusahaan, dan strategi perusahaan. Kegiatan khusus dewan direksi antara lain menyusun kerjasama dengan pihak *The Associated of Overseas Technical Scholarship* (AOTS) yaitu lembaga yang mendidik dan melatih para tenaga kerja perusahaan yang berkedudukan di Jepang dan menjalin hubungan baik dengan para pemegang saham serta pemerintah

2. Managing Director

Managing Director mempunyai tugas dan tanggung jawab yang berkaitan dengan persuratan, pajak, hukum, serta melakukan hubungan dengan *board of directors*.

3. *Purchase Manager*

Purchase manager mempunyai tugas dan tanggung jawab yang berkaitan dengan pembelian bahan baku serta bahan pembantu dan pengadaan kebutuhan perusahaan.

4. *Finance and Accounting Manager*

Finance and accounting Manajer memiliki tugas dan tanggung jawab yang berkaitan dengan aktivitas keuangan seperti kas dan investasi, laporan keuangan, laporan pajak dan rekonsiliasi bank, biaya dan harga perolehan, pembayaran hutang, penagihan piutang, dan penjualan kredit serta nota-nota, kuitansi dan cek.

5. Manajer SDM

Manajer SDM memiliki tugas dan tanggung jawab yang berkaitan dengan aktivitas penerimaan dan PHK karyawan, pelatihan pelatiha karyawan dan juga yang mengatur segala shift untuk jam kerja karyawan. Posisi ini berkaitan dengan semua hal mengenai administrasi karyawan.

6. *Sales Manager*

Sales Manager mempunyai tugas dan tanggung jawab yang berkaitan dengan administrasi dan kegiatan administrasi penjualan serta melakukan analisa pasar.

7. *General Affair*

General Affair memiliki tugas dan tanggung jawab yang berkaitan dengan kegiatan umum kantor dan pabrik, keamanan dan transfortasi dan biaya perbaikan perusahaan.

8. *Factory Manager*

Factory Manger memiliki tugas dan tanggung jawab yang berkaitan dengan pengendalian produksi mulai dari pengolahan hingga menjadi produk siap pakai, pemeliharaan pabrik, serta quality control atau hasil pengolahan pabrik.

9. *Car Drivers*

Tugas-tugas dari *drivers* adalah mengawasi para sopir dan menyusun atau mengatur penggunaan kendaraan, menyusun cuti tahunan para supirsupir dan mengatur mengenai penggantian jika salah satu diantara supir tidak masuk kerja atau sakit, kepala supir harus melapor setiap minggu tentang kondisi para supir.

4.2. Deskripsi Data

4.2.1. Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh karakteristik individu dan karakteristik organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sermani Steel Makassar. Dalam penelitian ini, diambil sebanyak 50 pegawai sebagai sampel penelitian. Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan deskripsi karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden dikelompokkan menurut jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir status pernikahan dan lama bekerja. Uraian mengenai karakteristik responden dapat dilihat pada tabel berikut.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan pada PT. Sermani Steel Makassar yang berjumlah 50 lembar, ternyata terdapat 34 orang responden

laki-laki dan 16 orang responden perempuan. Untuk melihat perbandingan antara jenis kelamin laki-laki dan perempuan, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.1
Deskripsi Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	34	68,0
Perempuan	16	32,0
Total	50	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik responden menurut jenis kelamin, diketahui bahwa responden yang paling dominan adalah laki-laki sebanyak 34 orang atau 68,0% sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 16 orang atau 32,0%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur adalah salah satu faktor yang memengaruhi kegiatan produksi. Karyawan yang berada pada umur produktif mempunyai kondisi fisik yang optimal yang memengaruhi kinerja. Karyawan yang berusia lebih tua cenderung memiliki rasa keterikatan atau komitmen pada organisasi atau perusahaan dibandingkan dengan berusia muda sehingga meningkatkan loyalitas mereka pada organisasi. Hal ini bukan saja disebabkan karena lebih lama tinggal di organisasi, tetapi dengan usia tuanya tersebut, makin sedikit kesempatan karyawan untuk menemukan organisasi. Adapun rincian dari umur responden pada penelitian ini, sebagai berikut:

Tabel 4.2
Deskripsi Identitas Responden Berdasarkan Umur

Total	40	100,0
Umur		
31 – 40 tahun	31	62,0
41 – 50 tahun	10	20,0
> 50 tahun	9	18,0
Total	50	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik responden menurut umur diketahui bahwa yang berumur antara 31-40 tahun sebanyak 31 orang atau sebesar 62,0%; kemudian yang berumur antara 41-50 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 20,0%; dan yang berumur >50 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 18,0%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan indikator sosial ekonomi masyarakat. Semakin tinggi pendidikan suatu masyarakat maka semakin mudah menerima berbagai perubahan. Adapun rincian dari tingkat pendidikan responden pada penelitian ini, sebagai berikut:

Tabel 4.3
Deskripsi Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Total	40	100,0
Tingkat Pendidikan		
SMA/SMK	36	72,0
D III	11	22,0
SI	2	4,0
S2-S3	1	2,0
Total	50	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik tingkat pendidikan responden diketahui bahwa tingkat pendidikan SMA/SMK

sebanyak 36 orang atau sebesar 72,0%; tingkat pendidikan D III sebanyak 11 orang atau sebesar 22,0%; tingkat pendidikan S1 sebanyak 2 orang atau sebesar 4,0%, kemudian responden dengan tingkat pendidikan S2-S3 sebanyak 1 orang atau sebesar 2,0%. Dengan demikian, tingkat pendidikan SMA/SMK mendominasi pada PT. Sermani Steel Makassar.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Karyawan yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras dan pada umur mereka belum berkeluarga atau bila sudah berkeluarga anaknya relatif masih sedikit. Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan pegawai PT. Sermani Steel Makassar dijelaskan pada gambar tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4
Deskripsi Identitas Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Total	40	100,0
Status Pernikahan		
Menikah	34	68,0
Belum Menikah	16	32,0
Total	50	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik status pernikahan responden diketahui bahwa status menikah sebanyak 34 orang atau sebesar 68,0%; sedangkan status belum menikah sebanyak 16 orang atau sebesar 32,0%. Dengan demikian, status pernikahan responden didominasi oleh responden telah menikah.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan. Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, Hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja karyawan PT. Sermani Steel Makassar dijelaskan pada gambar tabel sebagai berikut

Tabel 4.5
Deskripsi Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Total	40	100,0
Lama Bekerja		
1-5 Tahun	4	8,0
6 – 10 tahun	6	12,0
> 10 Tahun	40	80,0
Total	50	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik lama bekerja responden diketahui bahwa masa kerja 1- 5 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 8,0%; masa kerja 6-10 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 12,0%; kemudian responden dengan masa kerja >10 tahun sebanyak 40 orang atau sebesar 80,0%. Dengan demikian, lama kerja >10 tahun mendominasi pada PT. Sermani Steel Makassar.

4.2.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan dalam menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran atau mendeskripsikan data dalam variabel yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), minimum, maksimum dan standar deviasi. Hasil penelitian analisis statistik deskriptif dapat dilihat dalam tabel 4.6 di bawah ini:

Tabel 4.6
Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Karakteristik_Individu	50	15	30	23.86	4.338
Karakteristik_Organisasi	50	6	15	10.62	2.820
Kinerja_Karyawan	50	14	25	19.68	3.006
Valid N (listwise)	50				

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa N atau jumlah data setiap variabel yang valid berjumlah 50, dari 50 data sampel kinerja karyawan (Y), nilai minimum sebesar 14, nilai maksimum sebesar 25, nilai *mean* sebesar 19,68 serta nilai standar deviasi sebesar 3,006 yang artinya nilai *mean* lebih besar dari nilai standar sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

Karakteristik individu (X_1) dari 50 sampel diketahui bahwa nilai minimum sebesar 15, nilai maksimum sebesar 30, nilai *mean* sebesar 23,86 serta nilai standar deviasi sebesar 4,338 artinya nilai *mean* karakteristik individu lebih besar

dari nilai standar sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

Karakteristik organisasi (X_2) dari 50 sampel diketahui bahwa nilai minimum sebesar 6, nilai maksimum sebesar 15, nilai *mean* sebesar 10,62 serta nilai standar deviasi sebesar 2,820 artinya nilai *mean* karakteristik organisasi lebih besar dari nilai standar sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

Deskripsi hasil penelitian digunakan untuk menganalisa tanggapan responden terhadap masing variabel penelitian yaitu karakteristik individu, karakteristik organisasi dan kinerja karyawan. Hasil analisis deskripsi masing-masing variabel penelitian dapat dilihat sebagai berikut:

1. Karakteristik Individu (X_1)

Karakteristik individu adalah salah satu faktor motivasi dari faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Karakteristik individu mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas dan perilaku untuk memuaskan kebutuhannya. Karakteristik individu yang berbeda-beda, meliputi kebutuhan, nilai sikap, dan minat. Perbedaan tersebut akan dibawa oleh individu ke dalam dunia kerja sehingga kinerja setiap individu akan bervariasi dan dalam karakteristik ini, dan oleh karena itu kinerja mereka akan berbeda. Seorang individu mungkin akan menginginkan prestise dan dengan demikian orang tersebut dimotivasi oleh sebuah pekerjaan yang mengesankan. Individu yang lain mungkin menginginkan uang, dengan demikian dimotivasi untuk mendapatkan gaji tinggi.

Hasil tanggapan responden terhadap kuesioner yang digunakan untuk mengukur karakteristik individu. Berikut hasil perhitungan nilai rata-rata jawaban responden dapat dilihat di tabel 4.7

Tabel 4.7
Tanggapan Responden terhadap Karakteristik Individu

Item Pertanyaan	%	Kategori
Saya memiliki minat kerja yang tinggi	74,0	Baik
Saya memiliki sikap yang mencerminkan tingkat karakteristik individu	81,6	Sangat Baik
Saya merasa pekerjaan saya ini sudah sesuai dengan kebutuhan individu saya	82,4	Sangat Baik
Saya merasa bahwa pekerjaan ini sudah sesuai dengan tingkat kemampuan dan kompetensi yang saya	82,8	Sangat Baik
Saya selalu menggunakan pengetahuan saya dalam bekerja	76,4	Baik
Saya mampu menjaga emosi dan suasana hati dalam bekerja	80,0	Sangat Baik
% Rata-Rata	79,5	Baik

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa pertanyaan ke-1 dari variabel karakteristik individu menunjukkan persentase 74,0% dengan kategori baik. Dengan demikian, minat karyawan pada PT. Sermani Steel Makassar sangat menunjang dalam pembentukan karakteristik individu karyawan.

Pertanyaan ke-2 dari variabel karakteristik individu menunjukkan persentase 81,6% dengan kategori sangat baik. Dengan demikian, sikap karyawan pada PT.

Sermani Steel Makassar mencerminkan karakteristik individu karyawan tersebut sangat baik.

Pertanyaan ke-3 dari variabel karakteristik individu menunjukkan persentase 82,4% dengan kategori sangat baik. Dengan demikian, karyawan pada PT. Sermani Steel Makassar selama ini bekerja dikarenakan adanya kesesuaian dengan pemenuhan kebutuhan dan karakteristik individu pegawai yang terpenuhi dengan baik.

Pertanyaan ke-4 dari variabel karakteristik individu menunjukkan persentase 82,8% dengan kategori sangat baik. Dengan demikian, karyawan pada PT. Sermani Steel Makassar selama ini bekerja dikarenakan adanya kesesuaian dengan kemampuan dan kompetensi karyawan sehingga membentuk karakteristik individu dengan baik.

Pertanyaan ke-5 dari variabel karakteristik individu menunjukkan persentase 76,4% dengan kategori baik. Dengan demikian, karyawan pada PT. Sermani Steel Makassar selama ini bekerja menyesuaikan dengan pengetahuan yang dimiliki setiap karyawan, akan tetapi pengetahuan kurang dalam membentuk karakteristik individu.

Pertanyaan ke-6 dari variabel karakteristik individu menunjukkan persentase 80,0% dengan kategori baik. Dengan demikian, karyawan pada PT. Sermani Steel Makassar mampu menjaga emosi dan suasana hati menandakan bahwa karyawan memiliki karakteristik individu yang mumpuni.

Secara umum penilaian responden terhadap variabel karakteristik individu pada PT. Sermani Steel Makassar menghasilkan nilai persentase rata-rata sebesar

79,5% dan termasuk kategori baik. Sementara dari hasil penilaian di setiap pertanyaan menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian tertinggi mengenai “Saya merasa bahwa pekerjaan ini sudah sesuai dengan tingkat kemampuan dan kompetensi yang saya”, dengan nilai persentase sebesar 82,8% dan termasuk kategori sangat baik. Responden memberikan penilaian terendah mengenai “Saya memiliki minat kerja yang tinggi”, dengan nilai sebesar 74,0% dan termasuk baik. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan dan kompetensi yang dimiliki karyawan pada PT. Sermani Steel Makassar menjadi faktor utama dalam peningkatan kinerja karyawan dikarenakan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan kompetensi akan melahirkan karakter individu yang matang dalam mencapai kinerja.

2. Karakteristik Organisasi (X₂)

Karakteristik organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karakteristik organisasi di antaranya keteraturan yang diwujudkan dalam hierarki pekerjaan, tugastugas, wewenang, tanggung jawab dan sistem penggajian. Setiap organisasi atau instansi mengharapkan hasil kerja karyawan yang maksimal, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Untuk mencapai hal tersebut maka diperlukan usaha-usaha yang harus dilakukan oleh karyawan demi tujuan instansi yang hendak dicapai. Keberhasilan organisasi ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia dan kemampuan tersebut diwujudkan dalam bentuk kinerja karyawan.

Hasil tanggapan responden terhadap kuesioner yang digunakan untuk mengukur karakteristik organisasi berikut hasil perhitungan nilai rata-rata jawaban responden dapat dilihat di tabel 4.8

Tabel 4.8
Tanggapan Responden terhadap Karakteristik Organisasi

Item Pertanyaan	%	Kategori
Rencana kerja perusahaan selalu terealisasi karena didukung oleh sumber daya yang matang	70,4	Baik
Iklim organisasi berupa kondisi lingkungan tempat anda bekerja menunjang kegiatan perusahaan	66,4	Baik
Pembagian kerja dan koordinasi dalam perusahaan dilakukan dengan jelas dan terintegrasi	75,5	Baik
% Rata-Rata	70,8	Baik

Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa pertanyaan ke-1 dari variabel karakteristik organisasi menunjukkan persentase 70,4% dengan kategori baik. Dengan demikian, rencana kerja yang ditetapkan PT. Sermani Steel Makassar telah telah terealisasi dengan baik karena ditunjang sumber daya perusahaan yang mumpuni sekaligus menunjukkan karakter organisasi terbentuk dengan baik.

Pertanyaan ke-2 dari variabel karakteristik organisasi menunjukkan persentase 66,4% dengan kategori baik. Dengan demikian, iklim organisasi yang ada pada PT. Sermani Steel Makassar telah telah menunjang kegiatan operasional perusahaan dan sebagai pendukung terbentuknya karakter organisasi yang baik.

Pertanyaan ke-3 dari variabel karakteristik organisasi menunjukkan persentase 75,5% dengan kategori baik. Dengan demikian, pembagian kerja dan koordinasi pada PT. Sermani Steel Makassar terintegrasi dan jelas sehingga menunjang membentuk karakter organisasi yang baik.

Secara umum penilaian responden terhadap variabel karakteristik organisasi pada PT. Sermani Steel Makassar menghasilkan nilai persentase rata-rata sebesar 70,8% dan termasuk kategori baik. Sementara dari hasil penilaian di setiap pertanyaan menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian tertinggi mengenai “Pembagian kerja dan koordinasi dalam perusahaan dilakukan dengan jelas dan terintegrasi”, dengan nilai persentase sebesar 75,5% dan termasuk kategori baik. Responden memberikan penilaian terendah mengenai “Iklim organisasi berupa kondisi lingkungan tempat anda bekerja menunjang kegiatan perusahaan”, dengan nilai sebesar 66,4% dan termasuk baik. Hal ini menunjukkan bahwa pembagian kerja dan koordinasi pada PT. Sermani Steel Makassar terintegrasi dan jelas menjadi faktor utama dalam peningkatan kinerja karyawan dikarenakan terintegrasinya sebuah sistem melalui pembagian kerja maka dapat mencapai kinerja yang baik.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan daya cipta dan prestasi cemerlang yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan berbagai macam pekerjaan dengan penuh tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan anggota dan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi.

Kinerja karyawan anggota mampu memberikan pelayanan serta penyelenggaraan, mengkoordinasi, mengawasi, mengendalikan dan mendukung pelaksanaan tugas operasional organisasi. Arti kinerja dalam hal ini diikuti dengan modal pengetahuan yang cukup yaitu pengetahuan dasar yang dimiliki seorang anggota yang diperoleh selama mengikuti jenjang pendidikan dan pengalaman yang ada.

Hasil tanggapan responden terhadap kuesioner yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai berikut hasil perhitungan nilai rata-rata jawaban responden dapat dilihat di tabel 4.9

Tabel 4.9
Tanggapan Responden terhadap Kinerja Karyawan

Item Pertanyaan	%	Kategori
Karyawan mampu memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya	77,2	Baik
Prestasi karyawan dilihat dari sejumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan	81,6	Sangat Baik
Karyawan mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja yang lain	78,8	Baik
Saya adalah orang yang dapat diandalkan dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan	77,2	Baik
Para karyawan selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan perusahaan	78,8	Baik
% Rata-Rata	78,7	Baik

Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa pertanyaan ke-1 dari variabel kinerja karyawan menunjukkan persentase 77,2% dengan kategori baik. Dengan demikian, pilihan tindakan karyawan PT. Sermani Steel Makassar telah mampu menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.

Pertanyaan ke-2 dari variabel kinerja karyawan menunjukkan persentase 81,6% dengan kategori sangat baik. Dengan demikian, pekerjaan yang mampu diselesaikan karyawan PT. Sermani Steel Makassar menunjukkan kinerja karyawan sangat tinggi.

Pertanyaan ke-3 dari variabel kinerja karyawan menunjukkan persentase 78,8% dengan kategori baik. Dengan demikian, kerja sama antar karyawan PT. Sermani Steel Makassar menunjukkan peluang yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Pertanyaan ke-4 dari variabel kinerja karyawan menunjukkan persentase 77,2% dengan kategori baik. Dengan demikian, dapat diandalkan dan bersungguh-sungguhnya karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan karyawan memberikan kesempatan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sermani Steel Makassar.

Pertanyaan ke-4 dari variabel kinerja karyawan menunjukkan persentase 78,8% dengan kategori baik. Dengan demikian, ketepatan waktu karyawan sesuai dengan pertauran PT. Sermani Steel Makassar dapat melahirkan kinerja karyawan utamanya dalam kuantitas kerja.

Secara umum penilaian responden terhadap variabel kinerja pegawai pada PT. Sermani Steel Makassar menghasilkan nilai persentase rata-rata sebesar 78,7

dan termasuk kategori baik. Sementara dari hasil penilaian di setiap pertanyaan menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian tertinggi mengenai “Prestasi karyawan dilihat dari sejumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan”, dengan persentase sebesar 81,6 dan termasuk kategori sangat baik. Responden memberikan penilaian terendah mengenai “Karyawan mampu memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya” dan “Saya adalah orang yang dapat diandalkan dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan”, dengan persentase yang sama sebesar 77,2 dan termasuk baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Sermani Steel Makassar meningkat karena jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan karyawan sesuai dengan ketentuan dari PT. Sermani Steel Makassar.

4.3. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu:

4.3.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner sebagai alat ukur variabel. Pengujian dilakukan dengan melihat hasil korelasi *pearson* yaitu mengkorelasikan jawaban responden di setiap kuesioner dengan nilai total jawaban responden. Apabila didapat nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Kuesioner Penelitian

Variabel	Item pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Karakteristik Individu	P1	0,830	0,235	Valid
	P2	0,843	0,235	Valid
	P3	0,746	0,235	Valid
	P4	0,753	0,235	Valid

	P5	0,667	0,235	Valid
	P6	0,728	0,235	Valid
Karakteristik Organisasi	K1	0,869	0,235	Valid
	K2	0,922	0,235	Valid
	K3	0,833	0,235	Valid
Kinerja Karyawan	L1	0,787	0,235	Valid
	L2	0,840	0,235	Valid
	L3	0,811	0,235	Valid
	L4	0,845	0,235	Valid
	L5	0,779	0,235	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan terdapat tiga variabel yang menjadi bahan penelitian. Dari masing-masing item pertanyaan pada setiap variabel baik independen maupun dependen ternyata memiliki nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka datanya yang didapat di lapangan dapat dinyatakan valid.

Uji realibilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

Tabel 4.11
Hasil Uji Realibilitas Kuesioner Penelitian

Variabel	<i>Cronbah's Alpha</i>	<i>Role of Thumb</i>	Keterangan
Karakteristik Individu	0,842	0,60	Realibilitas
Karakteristik Organisasi	0,846	0,60	Realibilitas
Kinerja Karyawan	0,868	0,60	Realibilitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

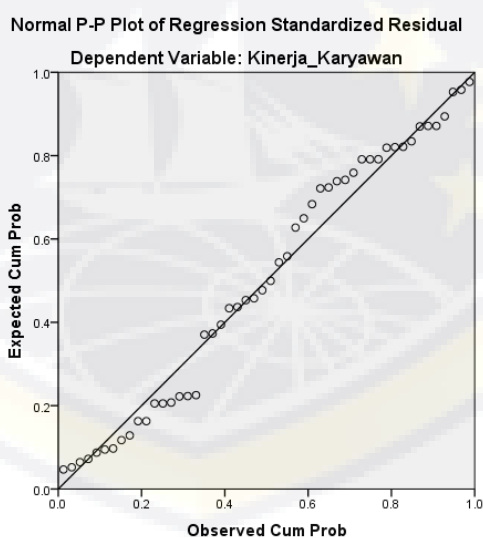
Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa pada pengujian ini dilakukan secara variabel bukan secara item pertanyaan pada setiap variabel yang dapat dilihat hasilnya adalah nilai *cronbach's alpha* lebih besar daripada 0,60 maka dapat dikatakan reliabel.

4.3.2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan untuk melihat data yang digunakan mengalami penyimpangan asumsi klasik atau tidak. Pada uji asumsi yang dilakukan terdapat 3 uji yang digunakan yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil dari 3 uji yang digunakan adalah:

1. Uji Normalis

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal. Hasil pengujian uji normalis data dilakukan dengan melihat hasil dari grafik *P-Plot*.



Gambar 4.2 Uji Normalis dengan Grafik *P-Plot*

Grafik *P-Plot* di atas menunjukkan terlihat bahwa titik-titik mengikuti dan mendeteksi garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalis.

2. Uji Multikolinieritas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika bergejala multikolinieritas, maka model regresi menjadi buruk. Mendeteksi terjadi tidaknya gejala multikolinieritas dilihat dari kriteria nilai *variance Inflation Factor* (VIF) < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,10$, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas

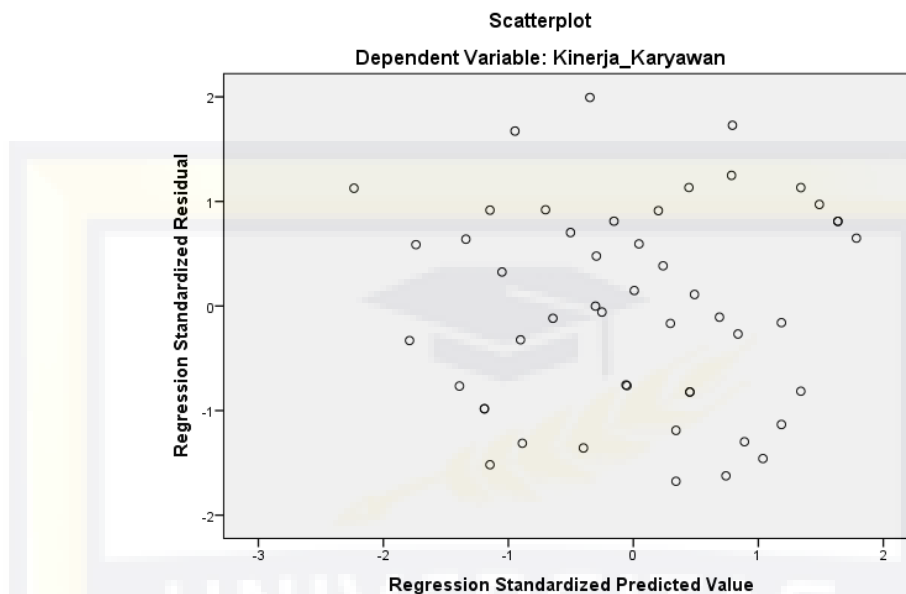
Variabel	Tolerance	VIF
Karakteristik Individu	0,861	1,161
Karakteristik Organisasi	0,861	1,161

Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

Hasil pengujian tersebut diketahui bahwa nilai *variance Inflation Factor* (VIF) variabel bebas < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,10$. Terlihat bahwa variabel karakteristik individu dan karakteristik organisasi memiliki nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* $> 0,10$. Hal ini menunjukkan bahwa model tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan pengujian ini untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual atau pengamatan yang lain. Pengujian ini terlihat pada *output scatterplot* sebagai berikut:



Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas dengan *output scatterplot*

Berdasarkan *output scatterplot* terlihat penyebaran titik-titik tidak membentuk pola tertentu yang jelas, hal ini disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam peneliiian ini atau dapat dimaknai bahwa dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

4.3.3. Uji Regresi Linear Berganda

Alat yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, serta untuk menunjukkan arah hubungan variabel-variabel tersebut. Analisis ini akan membentuk sebuah persamaan yang dapat dijelaskan hasilnya di bawah ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien β	Standar Error
Konstanta	7,044	1,727

Karakteristik Individu	0,331	0,073
Karakteristik Organisasi	0,446	0,112

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Hasil pengujian di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,044 + 0,331X_1 + 0,446X_2$$

Interpretasi dari koefisien persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 7,044 menunjukkan bahwa jika variabel karakteristik individu dan karakteristik organisasi dianggap konstan, maka rata-rata kinerja karyawan meningkat sebesar 7,044 persen.
2. Koefisien regresi variabel karakteristik individu sebesar 0,331 (bertanda positif) menunjukkan bahwa peningkatan variabel karakteristik individu akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,331 persen.
3. Koefisien regresi variabel karakteristik organisasi sebesar 0,446 (bertanda positif) menunjukkan bahwa peningkatan variabel karakteristik organisasi akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,446 persen.

4.3.4. Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk melakukan pembuktian hipotesis yang didasarkan pada penelitian yang sudah ada. Pengujian ini meliputi uji t, uji F dan koefisien determinan.

1. Uji T (Parsial)

Uji parsial (uji-t) bertujuan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel karakteristik individu dan karakteristik organisasi terhadap kinerja karyawan. Pada masing-masing variabel independen, atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

(dihitung dari $\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$, $df = n-k-1$, k merupakan jumlah variabel independen), maka $\alpha = 0,025$; $50-2-1 = 47$, maka $t_{tabel} = 2,012$.

Tabel 4.14
Hasil Uji T

Variabel	T_{hitung}	T_{tabel}	Sig.
Konstanta	7,044		0,000
Karakteristik Individu	4,539	2,012	0,000
Karakteristik Organisasi	3,983		0,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Hasil analisis di atas diuraikan sebagai berikut:

a. Karakteristik Individu

Hasil estimasi variabel karakteristik individu diperoleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,539 > 2,012$) serta nilai signifikan lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$).

Oleh karena itu, disimpulkan bahwa karakteristik individu terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan.

b. Karakteristik Organisasi

Hasil estimasi variabel disiplin kerja diperoleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,983 > 2,021$) serta nilai signifikan lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$). Oleh

karena itu, disimpulkan bahwa karakteristik organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan.

2. Uji Variabel Dominan

Untuk menentukan variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, dapat dilakukan dengan membandingkan koefisien regresi (*Beta*) antara variabel yang satu dengan yang lain. Variabel independen

yang paling dominan pengaruhnya terhadap variabel dependen adalah variabel yang memiliki koefisien regresi yang paling besar. Untuk membandingkan koefisien regresi masing-masing variabel independen, disajikan tabel peringkat sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Variabel Dominan

Variabel	Koefisien β	Pengaruh
Karakteristik Individu	0,477	Positif signifikan
Karakteristik Organisasi	0,419	Positif signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa variabel karakteristik individu (X_1) adalah variabel yang memiliki koefisien *beta* yang paling besar. Artinya, variabel lebih banyak dipengaruhi oleh variabel X_1 (karakteristik individu) dibandingkan dengan variabel lain. Koefisien yang dimiliki oleh variabel karakteristik individu (X_1) bertanda positif, hal ini yang berarti bahwa semakin baik karakteristik individu yang diterapkan atau diberikan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas.

Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,743	0,552	0,533	2,054	2,245

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Nilai *Rsquare* sebesar 0,552 (55,9%) dapat diinterpretasikan bahwa kemampuan model karakteristik individu dan karakteristik organisasi menerangkan variasi variabel kinerja karyawan sebesar 55,2% dan sisanya dipengaruhi variabel independen lainnya sebesar 44,8%. Faktor-faktor yang lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan berupa lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja dan kompetensi.

Hasil koefisien korelasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.16 di atas. Sifat korelasi akan menentukan arah dari korelasi. Sifat korelasi akan menentukan arah dari korelasi. Keeratan korelasi dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. 0,00 sampai dengan 0,20 berarti korelasi memiliki keeratansangat lemah.
2. 0,21 sampai dengan 0,40 berarti korelasi memiliki keeratan lemah.
3. 0,41 sampai dengan 0,70 berarti korelasi memiliki keeratan kuat.
4. 0,71 sampai dengan 0,90 berarti korelasi memiliki keeratan sangat kuat.
5. 0,90 sampai 0,99 artinya korelasi memiliki keeratan sangat kuat sekali.
6. 1 berarti korelasi sempurna.

Nilai koefisien korelasi (R) yang ditunjukkan pada tabel 4.16 yaitu 0,743. Hal ini dapat dinyatakan hubungan antara variabel bebas (karakteristik individu dan karakteristik organisasi) dengan variabel terikat (kinerja karyawan) yaitu sangat kuat karena interval korelasi berada antara 0,71-0,90, hal ini menunjukkan korelasi arah positif berarti jika variabel karakteristik individu dan karakteristik

organisasi mengalami kenaikan, maka variabel kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan.

4.3.5. Pembahasan

1. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

Karakteristik individu (X_1) memiliki nilai minimum sebesar 15, nilai maksimum sebesar 30, nilai *mean* sebesar 23,86 serta nilai standar deviasi sebesar 4,338. Penilaian responden terhadap variabel karakteristik individu menghasilkan nilai persentase rata-rata sebesar 79,5% dan termasuk kategori baik.

Karakteristik individu adalah ciri khas maupun karakter yang melekat pada individu karyawan yang ada pada PT. Sermani Steel Makassar. Karakteristik inividu ini sangat penting untuk dapat membedakan antara individu satu dengan yang lain dalam berinteraksi pada PT. Sermani Steel Makassar yang akan berdampak terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan terutama dalam mewujudkan visi-misi dari pada PT. Sermani Steel Makassar.

Hal ini menunjukkan adanya minat, jati diri, kepribadian dan latar belakang sosial dalam karakteristik individu karyawan dapat mendorong peningkatan kinerja pada PT. Sermani Steel Makassar, di mana karyawan cenderung bersikap positif terhadap pekerjaan, sesama rekan kerja, dengan atasan dan lingkungan kerjanya; cenderung menjunjung tinggi dan mentaati nilai nilai positif dalam pekerjaanya, sesuai dengan nilai-nilai perusahaan, nilai-nilai yang diyakini sebagai prinsip hidup, dan nilai-nilai agama yang dianut; serta kecenderungan karyawan memperlihatkan minat yang tinggi di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan secara rutin melaksanakan pekerjaan, melibatkan orang lain

dalam pekerjaan, melaksanakan pekerjaan secara optimal sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Sermani Steel Makassar.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa karakteristik individu diperoleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,539 > 2,012$) serta nilai signifikan lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, disimpulkan bahwa karakteristik individu terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan.

Hasil penelitian ini menunjukkan semakin baik karakteristik individu seseorang maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Hasil penelitian ini didukung pula dengan penelitian Taufiq (2015) yang menyatakan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tengah. Hasil Penelitian ini sejalan dengan pendapat Mathis (2015) bahwa ada empat karakteristik individu yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu minat: orang cenderung mengejar pekerjaan yang mereka yakini cocok dengan minat mereka, jati diri: pekerjaan merupakan suatu hal yang membentuk jati diri seseorang, kepribadian: Faktor yang mencakup orientasi pribadi pegawai dan latar belakang sosial: status sosial ekonomi dan pendidikan.

2. Pengaruh Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Karakteristik organisasi (X_2) memiliki nilai minimum sebesar 6, nilai maksimum sebesar 15, nilai *mean* sebesar 10,62 serta nilai standar deviasi sebesar 2,820. Penilaian responden terhadap variabel karakteristik organisasi menghasilkan nilai persentase rata-rata sebesar 70,8% dan termasuk kategori baik.

Karakteristik organisasi merupakan landasan dan ciri khas dari sebuah organisasi. karakteristik masing masing organisasi berbeda satu dengan organisasi yang lainnya. Hal yang harus ada di dalam organisasi adalah struktur dari organisasi itu sehingga di dalam pelaksanaan pekerjaan ada hierarki dan pembagian tugas yang jelas. Di dalam struktur organisasi PT. Sermani Steel Makassar dengan pembagian tugas pokoknya masing masing sudah berjalan baik, akan tetapi masih harus dibenahi secara bertahap dalam pembagian tugas yang jelas sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa karakteristik individu diperoleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,983 > 2,021$) serta nilai signifikan lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, disimpulkan bahwa karakteristik organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan.

Hasil penelitian ini menunjukkan semakin baik karakteristik organisasi maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Hal ini senada dengan Susyatmoko dkk (), menunjukkan bahwa hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi 0,392 dengan nilai *p-value* sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel karakteristik organisasi memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa karakteristik organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai terdukung. Hal ini berarti karakteristik organisasi pada PDAM purworejo dapat dilihat dari hubungan antar bagian yang saling memberikan bimbingan konseling atau nasehat apabila masih menjadi permasalahan pekerjaan, sebagai

memberi motivasi untuk dapat menunjang prestasi dan mendorong karir yang komperhensif, memiliki susunan organisasi sesuai dengan kedudukan, tugas, wewenang dan tanggung jawab dalam pembagian kerja.

Begitupun dengan Gitosudarmo dalam Suswati (Reja, 2016:17) menjelaskan bahwa karakteristik organisasi yaitu bagaimana hubungan yang terjadi di dalam suatu organisasi antara atasan dengan bawahan, dan sesama rekan kerja serta bagaimana sistem penggajian dan kebiasaan yang ada di dalam organisasi tersebut.

3. Variabel Karakteristik Individu Berpengaruh Dominan terhadap Kinerja Karyawan

Variabel karakteristik individu adalah variabel yang memiliki koefisien *beta* yang paling besar. Artinya, variabel lebih banyak dipengaruhi oleh variabel karakteristik individu dibandingkan dengan variabel karakteristik organisasi. Koefisien yang dimiliki oleh variabel karakteristik individu bertanda positif, hal ini yang berarti bahwa semakin baik karakteristik individu yang diterapkan atau diberikan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang ada pada PT. Sermani Steel Makassar menyadari bahwa kepribadian seseorang dapat mempengaruhi pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan tugas dan pokoknya masing-masing. Setiap karyawan memiliki kepribadian yang berbedabeda. Walaupun memiliki

perbedaan tetapi mempunyai tujuan yang sama untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Selain kepribadian yang paling tinggi mempengaruhi kinerja adalah minat, jati diri dan latar belakang sosial seseorang juga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Dalam mengejar pekerjaan orang cenderung akan memilih pekerjaan yang sesuai dengan minatnya. Dengan adanya minat atau kesenangan atas pekerjaan itu maka seseorang akan lebih menekuni pekerjaan yang dikerjakannya. Jati diri juga akan memotivasi seseorang dalam bekerja. Kepercayaan dirinya yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan maupun persoalan yang dihadapi dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal.

Melihat hasil penelitian empirik dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel karakteristik individu lebih dominan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Temuan empiris ini senada dengan hasil penelitian Mafullah (2021) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan di PT. Multi Bintang Indonesia Tbk Sampangagung Kutorejo Mojokerto”. Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi karakteristik individu (8,829) > nilai koefisien korelasi pelatihan (2,103). Menurut Robbins (2015) karakteristik individu seperti umur, jenis kelamin, ras, etnis, dan kemampuan dapat mempengaruhi kinerja pekerja.

Perbedaan karakter untuk setiap individu dalam suatu perusahaan akan berbeda pula untuk penentuan pelatihan yang dibutuhkan. Saat ini dengan adanya pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan tujuannya hanyalah untuk peningkatan

kinerja karyawan. Pelatihan dirasa perlu dilaksanakan dalam suatu perusahaan yang berkembang maupun yang akan berkembang untuk dapat menjalankan perusahaannya dengan baik. Selain itu kepribadian seorang individu dalam suatu perusahaan juga perlu diperhatikan.

Variasi dalam karakteristik level permukaan mungkin menjadi dasar diskriminasi terhadap kelas-kelas pekerja, sehingga layak untuk mengetahui seberapa erat kaitannya terhadap pentingnya hasil kerja. Sejauh ini kita telah membahas karakteristik permukaan yang tidak mungkin berkaitan langsung dengan kinerja secara sendirian. Setiap orang memiliki kekuatan dan kelemahan yang menjadikannya relatif superior atau inferior dibandingkan yang lain dalam melakukan tugas atau aktifitas tertentu. Dari sudut pandang manajemen, isunya bukanlah apakah orang-orang berbeda dari segi kemampuannya. Mereka jelas-jelas berbeda. Isunya adalah menggunakan pengetahuan bahwa orang-orang berbeda untuk meningkatkan kemungkinan seorang pekerja berkinerja baik dalam pekerjaannya. Kemampuan keseluruhan esensinya dibangun oleh dua set faktor yaitu intelektual dan fisik.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pada bagian pembahasan, maka diuraikan kesimpulan dalam penelitian ini yaitu:

1. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sermani Steel Makassar. Dengan demikian semakin tinggi karakteristik individu yang dihasilkan maka kinerja karyawan akan meningkat
2. Karakteristik organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sermani Steel Makassar. Dengan demikian semakin tinggi karakteristik organisasi yang dihasilkan maka kinerja karyawan akan meningkat.
3. Variabel karakteristik individu lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sermani Steel Makassar dibandingkan dengan variabel karakteristik organisasi. Koefisien yang dimiliki oleh variabel karakteristik individu bertanda positif, hal ini yang berarti bahwa semakin baik karakteristik individu yang diterapkan atau diberikan maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.

5.2. Saran

Adapun saran ditujukan untuk peningkatan manajemen pelayanan, disiplin kerja dan kinerja pegawai berupa:

1. Kepada pihak perusahaan perlu memahami lebih dalam lagi tentang karakteristik individu masing-masing karyawan dalam suatu perusahaan dan meningkatkan program pelatihan dalam perusahaan agar kinerja karyawannya lebih meningkat.
2. Kepada karyawan lebih memahami lagi tentang karakteristik individu sebagai acuan penilaian kinerja karyawan, agar terbentuk karakteristik individu yang baik dan kinerja yang semakin meningkat demi kelancaran perusahaan.
3. Bagi penelitian berikutnya yang ingin melakukan penelitian tentang kinerja karyawan, supaya menambah variabel selain karakteristik individu dan karakteristik organisasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga penelitian berikutnya lebih akurat dalam melakukan pengukuran terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. 2020. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Badjo, Nurdin dan Mahadin Shaleh. 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Makassar: Penerbit Aksara Timur.
- Fahmi, Irham. 2014. **Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus**. Bandung: Alfabeta.
- Gaffar, Indar Dewi. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Dimakassar. **Jurnal Riset**. Vol 3, No. 005 (2017).
- Haryono. 2018. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Pegawai (Pada Kantor Camat Wera Kabupaten Bima). **E-Jurnal Riset Manajemen**. 7(8) (2018).
- Kuswandi. 2015. Model Pengelolaan Sumber Daya Alam untuk Sebesar-besarnya Kemakmuran Rakyat. **Jurnal Mimbar Hukum Justitia**. Vol. 1, No. 2 (2015).
- Mafullah, Dian. 2021. Pengaruh Pelatihan dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan di PT. Multi Bintang Indonesia Tbk Sampangagung Kutorejo Mojokerto. **El-Idaarah: Jurnal Manajemen**. Vol. 1, No 1 (Mei 2021).
- Mahayanti, I Gusti Ayu Komang dan Anak Agung Ayu Sriathi. 2017. Pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik situasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. **E-Jurnal Manajemen Unud**, Vol. 6, No. 4, (2017).
- Mangkunegara, A. P. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis Robert dan H. Jackson, John. 2011. **Human Resource Management**. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, Robert L. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, Wayne. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Erlangga.
- Muhdar, 2020. **Manajemen SDM Teori dan Aplikasi Pada Bank Umum Syariah**. Depok: PT Raja Grafindo Persada
- Reja, Ripul. 2016. Pengaruh Karakteristik Individu. Karakteristik Organisasi, dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir. **Skripsi**. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

- Riani, Asri Laksmi. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini**. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Riduwan. 2015. **Dasar-Dasar Statistika**. Bandung: Alfabeta.
- Riniwati, Harsuko. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)**. Malang: UB Press
- Rivai, V. 2014. **Performance Appraisal**. Jakarta: PT. Raja. Grafindo Persada
- Robbins, Stephen. P. 2015. **Perilaku Organisasi**. Klaten: PT Intan Sejati.
- Sugiyono. 2015. **Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif**. Bandung: Alfabeta.
- Supriyadi, Adi. 2019. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Bri Syariah Kc Bengkulu". **Skripsi**. Ekonomi dan Bisnis Islam. Institut Agama Islam Negeri Iain Bengkulu.
- Suryani, Ni Kadek dan John FoEh. 2019. **Manajemn Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif**. Bali: Nilacakra.
- Taufiq, Liana Dewi. 2015. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah. **e-Jurnal Katalogis**, Volume 3 Nomor 8, (Agustus 2015).
- Uha, Ismail Nawawi. 2014. **Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja**. Jakarta: Kencana.



L

A

M

P

I

R

A

N

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Kuesioner ini dimaksudkan untuk mengumpulkan data penelitian tentang **“Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sermani Steel Makassar”**.

Untuk menyelesaikan penelitian ini maka, diharapkan kiranya Bapak/Ibu/Saudara(i) sebagai responden agar berkenan dapat memberikan jawaban yang objektif terhadap semua pertanyaan yang ada dalam kuesioner.

Jawaban-Jawaban responden adalah informasi yang sangat berharga bagi keberhasilan penelitian ini, dan saya sebagai peneliti akan menjamin kerahasiaannya.

Atas keikhlasan dan kesediaan Bapak/Ibu/saudara (i) diucapkan terima kasih.

Peneliti

Muh. Fajrin H
4517012113

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian

Nama :(Bisa di isi/bias tidak)

Jenis Kelamin : a. Laki-Laki b. Perempuan

Umur : _____ Tahun

Pendidikan Terakhir : a. SMA/SMK b. DIII
c. S1 d. S2-S3

Status : a. Menikah b. Belum Menikah

Lama Bekerja : _____ Tahun _____ Bulan

Daftar pertanyaan berilah tanda yang menurut anda benar, sesuai dan cocok

Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Netral (N)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)
5	4	3	2	1

Pertanyaan tentang Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sermani Steel Makassar

Karakteristik Individu (X₁)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya memiliki minat kerja yang tinggi					
2.	Saya memiliki sikap yang mencerminkan tingkat karakteristik individu					
3.	Saya merasa pekerjaan saya ini sudah sesuai dengan kebutuhan individu saya					
4	Saya merasa bahwa pekerjaan ini sudah sesuai dengan tingkat kemampuan dan kompetensi yang saya					
5	Saya selalu menggunakan pengetahuan saya dalam bekerja					
6	Saya mampu menjaga emosi dan					

	suasana hati dalam bekerja					
--	----------------------------	--	--	--	--	--

Karakteristik Organisasi (X₂)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Rencana kerja perusahaan selalu terealisasi karena didukung oleh sumber daya yang matang					
2.	Iklim organisasi berupa kondisi lingkungan tempat anda bekerja menunjang kegiatan perusahaan					
3.	Pembagian kerja dan koordinasi dalam perusahaan dilakukan dengan jelas dan terintegrasi					

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Pegawai mampu memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya					
2.	Prestasi pegawai dilihat dari sejumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan					
3.	Pegawai mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja yang lain					
4.	Saya adalah orang yang dapat diandalkan dan bersungguhsungguh dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan					
5.	Para pegawai selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan perusahaan					

“Terima Kasih”



LAMPIRAN 2

TABULASI KUESIONER

No. Responden	Karakteristik Individu (X1)						Total	Karakteristik Organisasi (X2)			Total	Kinerja Karyawan (Y)					Total
	X.1.1	X.1.2	X.1.3	X.1.4	X.1.5	X.1.6		X.2.1	X.2.2	X.2.3		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
	1	2	4	3	4	2		2	17	3		2	4	9	4	3	
2	2	4	4	4	3	4	21	3	2	3	8	4	5	4	4	4	21
3	4	5	5	4	0	4	22	4	5	4	13	4	4	4	5	5	22
4	2	3	3	4	3	3	18	3	2	3	8	3	3	3	3	3	15
5	1	3	2	3	2	4	15	2	2	2	6	4	4	3	3	3	17
6	2	3	2	2	4	3	16	4	4	4	12	3	3	3	3	3	15
7	4	5	5	4	3	4	25	2	2	5	9	4	4	5	4	4	21
8	5	5	5	5	4	5	29	4	4	4	12	4	4	4	4	3	19
9	4	4	5	4	4	5	26	4	5	4	13	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
11	5	4	4	4	3	4	24	3	2	4	9	4	4	3	4	4	19
12	5	4	5	4	5	4	27	2	2	4	8	3	3	4	4	4	18
13	5	5	5	5	5	4	29	4	3	4	11	5	4	4	4	4	21
14	5	5	5	4	5	5	29	4	2	2	8	5	4	4	4	4	21
15	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
16	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	12	4	5	4	5	5	23

17	1	3	5	4	1	4	18	5	5	5	15	3	5	5	4	3	20
18	5	5	4	4	4	5	27	3	3	4	10	3	4	4	3	4	18
19	5	4	1	5	4	4	23	3	3	5	11	3	4	4	4	3	18
20	5	5	5	5	5	5	30	4	3	3	10	5	5	5	4	5	24
21	5	4	5	5	4	4	27	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
22	2	3	4	4	4	4	21	4	4	3	11	4	5	5	5	4	23
23	5	5	5	5	5	5	30	5	3	4	12	4	4	4	4	4	20
24	5	5	5	5	4	4	28	4	3	4	11	5	5	3	3	5	21
25	5	4	5	5	3	5	27	3	5	4	12	3	4	4	4	3	18
26	2	4	4	5	3	4	22	3	4	3	10	3	4	3	3	3	16
27	4	3	3	3	4	4	21	2	2	3	7	4	4	3	4	4	19
28	3	4	5	5	5	5	27	3	3	4	10	3	4	4	3	3	17
29	3	3	3	4	3	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
30	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15
31	2	2	4	3	4	4	19	2	4	5	11	2	4	4	3	5	18
32	2	3	3	3	4	2	17	2	2	3	7	3	4	3	3	4	17
33	2	4	4	4	3	4	21	5	5	5	15	4	4	4	3	4	19
34	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20
35	2	3	4	4	4	4	21	2	2	3	7	2	3	3	3	3	14
36	4	4	4	4	4	4	24	2	2	3	7	4	4	4	4	4	20
37	2	4	4	4	4	3	21	5	5	5	15	4	4	4	4	3	19
38	4	4	3	4	4	4	23	2	2	2	6	4	4	4	3	3	18
39	5	5	4	5	5	4	28	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25
40	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	9	3	3	3	3	3	15

41	5	4	4	3	4	3	23	3	3	4	10	3	4	3	4	5	19	
42	4	4	4	4	4	4	24	4	2	2	8	4	4	4	4	4	20	
43	3	5	5	5	5	5	28	4	2	4	10	4	5	4	4	4	21	
44	4	4	5	5	4	3	25	3	3	4	10	4	4	4	4	5	21	
45	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	6	3	3	3	3	3	15	
46	4	5	5	5	4	4	27	5	5	5	15	4	4	4	5	4	21	
47	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	12	4	4	5	4	5	22	
48	4	4	4	4	4	4	24	2	2	2	6	4	3	3	3	4	17	
49	5	5	5	4	5	4	28	5	3	4	12	5	4	4	3	3	19	
50	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	
Jumlah	185	204	206	207	191	200		176	166	189		193	204	197	193	197		
Skor Maks.	250	250	250	250	250	250		250	250	250		250	250	250	250	250		
%	74	81,6	82,4	82,8	76,4	80		70,4	66,4	75,6		77,2	81,6	78,8	77,2	78,8		
% Rata-Rata	79,5							70,8				78,7						

LAMPIRAN 3

UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS

KARAKTERISTIK INDIVIDU

		Correlations						Karakteristik_Individu
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
X1.1	Pearson Correlation	1	.706**	.445**	.480**	.522**	.479**	.830**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	.706**	1	.614**	.665**	.387**	.521**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.005	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	.445**	.614**	1	.581**	.295*	.550**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.038	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	.480**	.665**	.581**	1	.337*	.536**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.017	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	.522**	.387**	.295*	.337*	1	.381**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.038	.017		.006	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.6	Pearson Correlation	.479**	.521**	.550**	.536**	.381**	1	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.006		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Karakteristik_Individu	Pearson Correlation	.830**	.843**	.746**	.753**	.667**	.728**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	6

KARAKTERISTIK ORGANISASI

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	Karakteristik_Or ganisasi
X2.1	Pearson Correlation	1	.716**	.552**	.869**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	.716**	1	.677**	.922**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	.552**	.677**	1	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50
Karakteristik_Organisasi	Pearson Correlation	.869**	.922**	.833**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	3

KINERJA PEGAWAI

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Kinerja_Karyawan n
Y1	Pearson Correlation	1	.591**	.517**	.555**	.496**	.787**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	.591**	1	.657**	.613**	.590**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	.517**	.657**	1	.692**	.464**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Y4	Pearson Correlation	.555**	.613**	.692**	1	.585**	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Y5	Pearson Correlation	.496**	.590**	.464**	.585**	1	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	.787**	.840**	.811**	.845**	.779**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.868	5

LAMPIRAN 4

ANALISIS REGRESI

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Karakteristik_Individu	50	15	30	23.86	4.338
Karakteristik_Organisasi	50	6	15	10.62	2.820
Kinerja_Karyawan	50	14	25	19.68	3.006
Valid N (listwise)	50				

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Karakteristik_Organisasi, Karakteristik_Individu ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.743 ^a	.552	.533	2.054	2.245

a. Predictors: (Constant), Karakteristik_Organisasi, Karakteristik_Individu

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	244.603	2	122.302	28.991	.000 ^b
	Residual	198.277	47	4.219		
	Total	442.880	49			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

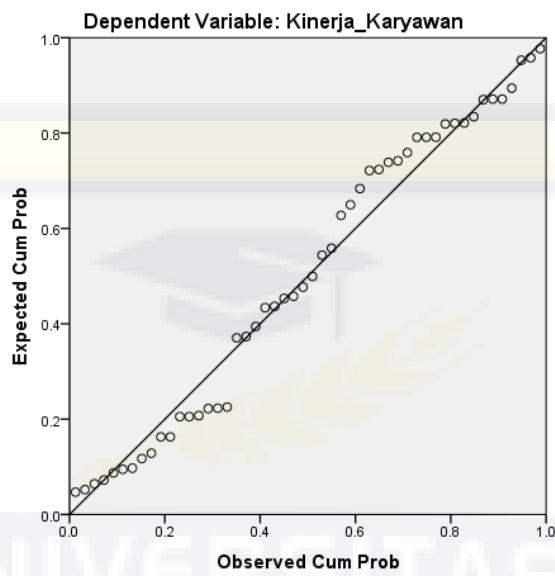
b. Predictors: (Constant), Karakteristik_Organisasi, Karakteristik_Individu

Coefficients^a

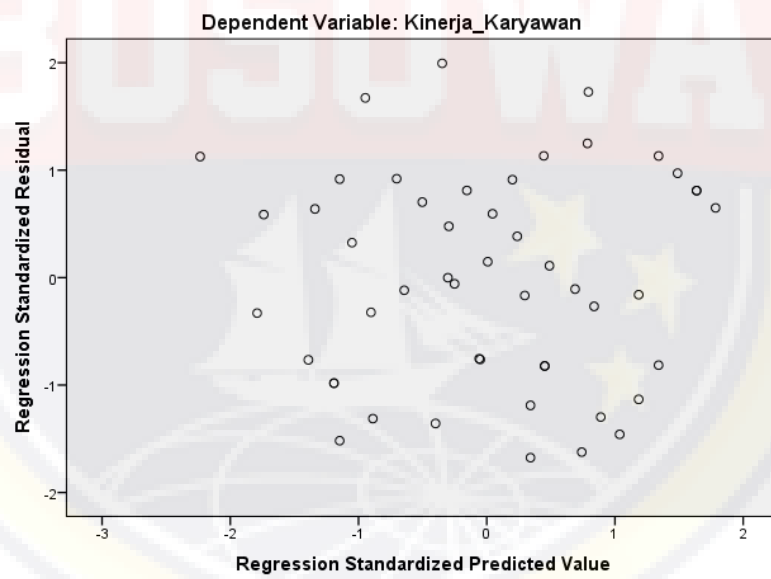
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.044	1.727		4.078	.000		
	Karakteristik_Individu	.331	.073	.477	4.539	.000	.861	1.161
	Karakteristik_Organisasi	.446	.112	.419	3.983	.000	.861	1.161

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASME
NOMOR : A.201 /FEB/UNIBOS/ VI / 2021

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa :

Nama	: Muh.Fajrin.H
Stambuk	: 4517012113
Fakultas / Jurusan	: Ekonomi Dan Bisnis / Manajemen

Dinyatakan bebas dari Plagiasme dengan batas maximal 30 % yang berhubungan skripsi dengan judul:
" Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sermani Steel Makassar".

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Makassar, 09 Agustus 2021



Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., SH., M.Si., M.H.
NIDN . 09 07077003

FORMULIR PENGAJUAN PENERBITAN

Nama Lengkap : Muh.Fajrin.H
Stambuk : 4517012113
Alamat : Jl. Veteran Utara Lr.98 No.19
Telpon/HP : 087863361714
E-mail : fajrinmuh29@gmail.com
Judul Skripsi :

" Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sermani Steel Makassar".

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benar bahwa:

1. Naskah yang diserahkan adalah karya asli dan bebas dari fabrikasi, plagiasi, duplikasi dan pelanggaran hak cipta data/isi.
2. Naskah belum pernah diterbitkan dan tidak sedang dipertimbangkan oleh penerbit lain
3. Apabila dikemudian hari ada implikasi terhadap hal-hal yang disebutkandi atas, bukan menjadi tanggung jawab Penerbit dan Dewan Editor.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan jujur dan bertanggung jawab,

Makassar, 02 Agustus 2021



Muh.Fajrin.H