

**PENGARUH KARAKTER INDIVIDU DAN KARAKTER
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT DISTRIVERSA BUANAMAS (DBM)
CABANG MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

**MUHAMMAD DANIEL NASUTION
NPM : 188320123**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/12/22

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

Access From (repository.uma.ac.id)8/12/22

**PENGARUH KARAKTER INDIVIDU DAN KARAKTER
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT DISTRIVERSA BUANAMAS (DBM)
CABANG MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area

OLEH :

**MUHAMMAD DANIEL NASUTION
NPM : 188320123**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 8/12/22

Access From (repository.uma.ac.id)8/12/22

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Karakter Individu dan Karakter Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Distriversa Buanamas (DBM) Cabang Medan
Nama : **MUHAMMAD DANIEL NASUTION**
NPM : 188320123
Program Studi : **Manajemen**
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**

Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing



(Hesti Sabrina, SE, M.Si)

Pembimbing

Mengetahui :



(Ahmad Rafiq, BBA (Hons), MMgt, Ph.D, CIMA)

Dekan



(Nindya Yunita, S.Pd, M.Si)

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/bulan/tahun lulus :

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Karakter Individu dan Karakter Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Distriversa Buanamas (DBM) Cabang Medan” merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas dengan norma, kaidah dan etikan penulisan karya ilmiah.

Medan, Oktober 2022

Yang Membuat Pernyataan



Muhammad Daniel Nasution

188320123

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMISI

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

Nama : Muhammad Daniel Nasution
NPM : 188320123
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan keputusan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah yang berjudul "Pengaruh Karakter Individu dan Karakter Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Distriversa Buanamas (DBM) Cabang Medan". Dengan Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : Oktober 2022

Yang Menyatakan



Muhammad Daniel Nasution

188320123

RIWAYAT HIDUP

Nama : Muhammad Daniel Nasution
Tempat Tgl/Lahir : Medan, 12 Juni 2000
Jenis Kelamin : Laki - Laki
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat : Jl Meteorologi III No 7, Kecamatan Medan
Tembung, Kelurahan Indrakasih
No.Telp/HP : 082363065197
Email : danelnasution@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

Tahun 2018 – Sekarang : Mahasiswa S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Medan Area
Tahun 2016 – 2018 : SMA Negeri 3 Medan
Tahun 2012 – 2015 : SMP Pertiwi Medan
Tahun 2006 – 2012 : SD Pertiwi Medan

ABSTRAK

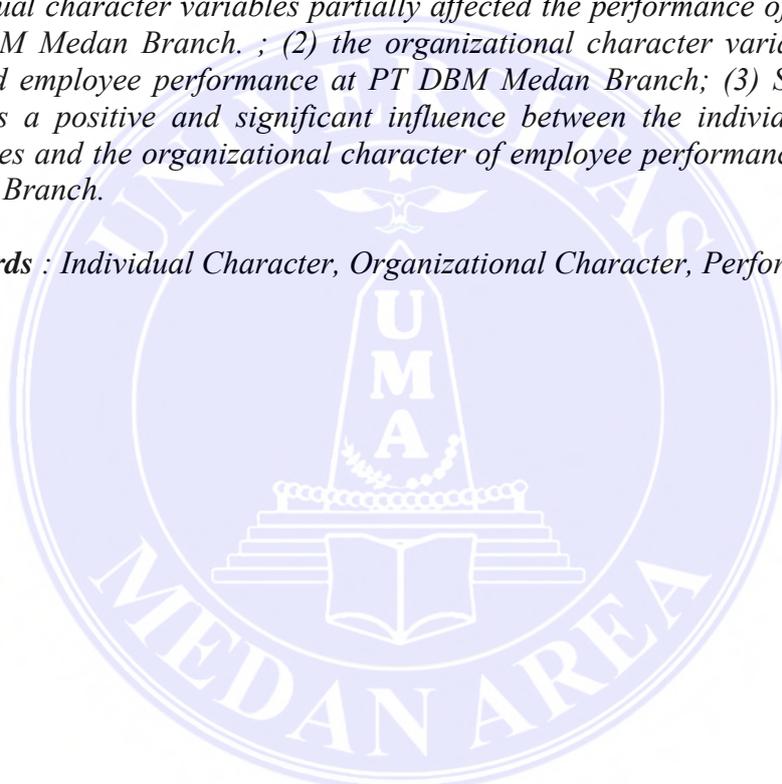
Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakter organisasi dan karakter individu terhadap kinerja karyawan Pada PT DBM Cabang Medan. Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian eksploratif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (*interview*), dengan daftar pertanyaan (*questionnaire*) dan studi dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pada PT DBM Cabang Medan yang berjumlah 69 orang. Penarikan sampel dengan metode sampling jenuh atau lebih dikenal dengan istilah sensus. Dalam penelitian ini jumlah populasi relatif kecil yaitu sebanyak 39 orang. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara parsial variabel karakter individu mempengaruhi kinerja karyawan Pada PT DBM Cabang Medan. ; (2) secara parsial variabel karakter organisasi mempengaruhi kinerja karyawan Pada PT DBM Cabang Medan; (3) secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel karakter individu dan karakter organisasi kinerja karyawan Pada PT DBM Cabang Medan

Kata kunci : Karakter Individu, Karakter Organisasi, Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out and analyze the effect of individual character and organizational character on employee performance at PT DBM Medan Branch.. The research method used is exploratory research, the variables are measured using a Likert scale. Data collection method is done by interview (interview), with a list of questions (questionnaire) and study documentation. The population in this study were all employees at PT DBM Medan Branch totaling 69 people. Sampling with the saturated sampling method or better known as the census. In this study, the population was relatively small, as many as 39 people. Data processing using SPSS version 23 software, with descriptive analysis and multiple regression analysis hypothesis testing. The results showed that: (1) the individual character variables partially affected the performance of employees at PT DBM Medan Branch. ; (2) the organizational character variables partially affected employee performance at PT DBM Medan Branch; (3) Simultaneously there is a positive and significant influence between the individual character variables and the organizational character of employee performance at PT DBM Medan Branch.

Keywords : *Individual Character, Organizational Character, Performance.*



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Karakter Individu dan Karakter Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Distriversa Buanamas (DBM) Cabang Medan”**. Guna memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Terimakasih yang tak terhingga peneliti sampaikan kepada orang tua, Ibunda Devi Meutia dan Ayahanda Asmawi Nasution yang selalu mendukung dalam doa, telah memberikan semangat, motivasi dan dukungan sehingga peneliti dapat menyelesaikan Skripsi dan Studi dengan sebaik-baiknya.

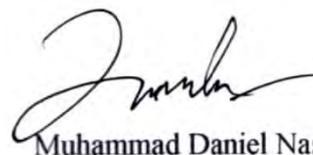
Peneliti menyadari bahwa penulisan Skripsi ini telah mendapat banyak bantuan dan dukungan baik secara moril maupun materil. Maka dalam kesempatan ini, peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih yang setulus dan sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Prof. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Ahmad Rafiki, BBA., MA., P.hD, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Sari Nuzullina Rahmadhani, SE, M.Acc, Ak selaku Wakil Dekan I Fakultas EKonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Nindya Yunita, S.Pd, M.Si selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

5. Bapak H.Amrin Mulia Utama Nst,SE,M.M selaku Ketua Sidang yang telah memberikan masukan kepada peneliti.
6. Ibu Hesti Sabrina, SE,M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan banyak waktu dalam memberikan arahan, bimbingan, serta saran kepada peneliti dalam menyelesaikan Skripsi ini.
7. Bapak Teddi Pribadi,SE,MM selaku Dosen Penguji yang telah memberikan saran dan masukan untuk kesempurnaan Skripsi ini.
8. Ibu Khairunnisak,SM,MM selaku Sekretaris yang telah memberikan saran dan masukan untuk kesempurnaan Skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen, seluruh staff serta pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
10. PT Distriversa Cabang Medan yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan Skripsi ini.
11. Terimakasih kepada Elvi Syahdani, Thahira Nasution, kakak Fitri dan Teman-teman yang selalu mendoakan dan mendukung dalam segala hal baik secara moril maupun materil, sehingga peneliti dapat menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen.

Medan, 15 Juni 2022

Peneliti,



Muhammad Daniel Nasution

188320123

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
RIWAYAT HIDUP	v
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
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 LANDASAN TEORI	
2.1 Kinerja Karyawan	6
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	6
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	7
2.1.3 Manfaat Dan Tujuan Kinerja Karyawan	8
2.1.4 Manfaat Kinerja Karyawan	8
2.1.5 Indikator Kerja Kinerja Karyawan	9
2.2 Karakter Individu.....	10
2.2.1 Pengertian Karakter Individu.....	10
2.2.2 Faktor Faktor Karakteristik Individu	11
2.2.3 Indikator Karakteristik Individu	13
2.3 Karakter Organisasi	13
2.3.1 Pengertian Karakter Organisasi	13
2.3.2 Indikator Karakteristik Organisasi.....	14
2.4 Penelitian Terdahulu.....	16
2.5 Kerangka Konseptual.....	17
2.6 Hipotesis	18
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	19
3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian.....	19
3.2.1 Tempat Penelitian.....	19
3.2.2 Waktu Penelitian.....	19
3.3 Populasi dan Sampel.....	20
3.3.1 Populasi	20
3.3.2 Sampel	21
3.4 Definisi Operasional	21

3.5 Jenis dan Sumber Data	22
3.6 Teknik Pengumpulan Data	23
3.7 Teknik Analisis Data	24
3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	24
3.7.1.1 Uji Validitas	24
3.7.1.2 Uji Reliabilitas	24
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	25
3.7.2.1 Uji Normalitas.....	25
3.7.2.2 Uji Multikolinearitas	25
3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas.....	26
3.7.3 Uji Statistik.....	26
3.7.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda	26
3.7.4 Uji Hipotesis	26
3.7.4.1 Uji Simultan (Uji F)	26
3.7.4.2 Uji Parsial (Uji t).....	27
3.7.4.3 Koefisien Determinasi (R ²)	27
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian.....	28
4.1.1 Gambaran Umum PT DBM (Distri-versa Buanamas).....	28
4.1.2 Struktur Organisasi	30
4.1.3 Deskripsi Pekerjaan	31
4.1.4 Penyajian Data Responden	35
4.1.5 Penyajian Data Angket Responden	36
4.2 Uji Validitas dan Reabilitas.....	39
4.3 Uji Asumsi Klasik	42
4.4 Model Regresi Linier Berganda	46
4.5 Uji Hipotesis	48
4.6 Koefisien Determinasi (R ²)	52
4.7 Pembahasan	52
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	55
5.2 Saran	55
DAFTAR PUSTAKA	57
LAMPIRAN.....	59

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1	Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian kinerja Karyawan Pada PT DBM Cabang Medan (2020-2021)	3
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	17
Tabel 3.1	Pelaksanaan Waktu Penelitian	20
Tabel 3.2	Data Karyawan PT DBM Cabang Medan Priode 2020 – 2021	21
Tabel 3.3	Operasional Variabel.....	22
Tabel 3.4	Bobot Nilai Angket	23
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden	36
Tabel 4.2	Usia Responden.....	36
Tabel 4.3	Statistik Deskriptif Variabel Karakter Individu (X_1)	37
Tabel 4.4	Statistik Deskriptif Variabel Karakter Organisasi (X_2).....	38
Tabel 4.5	Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	38
Tabel 4.6	Validitas Variabel Karakter Individu	39
Tabel 4.7	Validitas Variabel Karakter Organisasi.....	40
Tabel 4.8	Validitas Variabel Kinerja.....	40
Tabel 4.9	Reliabilitas Data Variabel X_1	41
Tabel 4.10	Reliabilitas Data Variabel X_2	41
Tabel 4.11	Reliabilitas Data Variabel Y	41
Tabel 4.12	Uji Normalitas Data	42
Tabel 4.13	Hasil Uji Multikolinieritas.....	46
Tabel 4.14	Hasil Uji Multikolinieritas.....	47
Tabel 4.15	Uji F (Uji Serentak).....	48
Tabel 4.16	Uji t (Uji Parsial).....	50
Tabel 4.17	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi	52

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	18
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT DBM (Distri-versa Buanamas)	31
Gambar 4.2 Grafik Histogram.....	43
Gambar 4.3 Grafik Normal Probability.....	44
Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas	45



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	61
Lampiran 2 Data Penelitian.....	63
Lampiran 3 <i>Output</i> Hasil Uji Statistika.....	65
Lampiran 4 Surat Izin Penelitian	66
Lampiran 5 Surat Balasan Penelitian	70



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan kunci yang harus diperhatikan karena sumber daya manusia atau tenaga kerja memegang peran penting dalam keberhasilan dan tercapainya suatu tujuan organisasi. Organisasi sendiri merupakan kumpulan dari beberapa orang yang berusaha menjalankan tujuan organisasi tersebut dengan sebaik mungkin. Kinerja organisasi bergantung pada kinerja pegawainya, karena kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Menurut Mangkunegara (2015:9).

Kinerja setiap individu sangat berbeda dengan masing-masing individu lainnya sesuai dengan keterampilan, pengetahuan, pemahaman, umur, sikap, jenis kelamin, maupun kebutuhan yang dibawah seseorang ke dalam situasi kerja. Kinerja setiap individu tidak akan sama karena setiap individu memiliki perbedaan pemahaman tentang kinerja. Untuk memberikan kesamaan kinerja maka pimpinan harus menetapkan standar atau pengukuran agar dapat dijadikan pedoman oleh setiap pegawai.

Menurut Ivancevich *et al* (2018:81) Karakteristik Individu adalah orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku yang berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, dan berbeda berinteraksi dengan atasan, rekan kerja maupun bawahannya didalam menyelesaikan pekerjaannya dan pada akhirnya berdampak terhadap kinerja pegawai. Untuk memperoleh hasil kinerja yang baik maka

diperlukan pegawai yang memiliki perilaku atau karakteristik individu yang baik pula yang didukung dengan motivasi yang diberikan oleh pimpinan yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja pegawai.

Menurut Stoner (2012:90) Karakteristik organisasi atau (*job characteristic*) adalah atribut dari tugas pegawai dan meliputi besarnya tanggung jawab, variasi tugas dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri memberikan kepuasan. Pekerjaan yang dirancang dengan baik akan mampu menarik dan mempertahankan pegawai dan memberikan motivasi untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Karakteristik pekerjaan juga menentukan kesesuaian orang dengan suatu bidang pekerjaan tertentu yang mempengaruhi seseorang untuk lebih berhasil dalam bidang yang di tekuninya, dengan konsentrasi yang disertai tanggung jawab.

PT DBM Cabang Medan merupakan distributor Farmasi, Kosmetik dan kosmetik yang berdiri sejak tahun 1974, dimana perusahaan tersebut sangat kosen sekali terhadap kualitas produk-produk yang dipasarkan. Saat ini PT DBM Cabang Medan telah tersebar di beberapa provinsi di Indonesia, termasuk di Kota Medan. PT DBM Cabang Medan merupakan salah satu perusahaan swasta dimana karyawannya melakukan rangkaian kegiatan penataan terhadap pekerjaan pokok administrasi yang mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi serta mengkoordinasi tenaga kerja yang diperlukan sesuai dengan kemampuan perusahaan.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian kinerja Karyawan Pada PT DBM
Cabang Medan (2020-2021)

No.	Unsur-Unsur	Tahun 2020		Tahun 2021	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1.	Kesetiaan	92	Amat Baik	85	Baik
2.	Prestasi Kerja	82	Baik	75	Cukup
3.	Tanggung Jawab	82	Baik	73	Cukup
4.	Ketaatan	82	Baik	72	Cukup
5.	Kejujuran	82	Baik	76	Baik
6.	Kerjasama	82	Baik	70	Cukup
7.	Prakarsa	82	Baik	78	Baik
8.	Kepemimpinan	83	Baik	76	Baik
Jumlah		667		605	
Rata-Rata		83,38%	Baik	75,50%	Cukup

(Sumber : Hasil Penilaian Rata-rata Karyawan PT DBM Cabang Medan)

Pada Tabel 1.1 dapat di lihat bahwa rata-rata kinerja karyawan PT DBM Cabang Medan sudah membaik pada tahun 2020, akan tetapi pada tahun 2021 kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 7,88% dari tahun 2020. Penurunan itu terlihat pada indikator prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, dan kerja sama yang cukup signifikan, sehingga terindikasi bahwa pada tahun 2021 terdapat masalah pada kinerja karyawan. Pada kinerja karyawan indikator yang digunakan mencakup kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan. Penurunan kinerja karyawan ini terjadi disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi diantaranya seperti karakter individu dan karakter organisasi. Pada karakter individu masih ditemukan rendah nya loyalitas kerja yang dimiliki karyawan seperti yang diungkapkan oleh manajer HRD PT DBM Cabang Medan sehingga rasa tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan juga masih rendah. Kemudian perbedaan karakteristik setiap karyawan yang terkadang dapat mengganggu jalannya

pekerjaan. Selain terdapat kekurangan-kekurangan pada karakter individu, pada karakter organisasi juga masih ditemukan beberapa hal yang mempengaruhi turunnya kinerja karyawan seperti masih kurang keseragamannya cara berfikir karyawan ketika berhadapan dengan persoalan yang sama ketika bekerja, sehingga hal tersebut tentunya mempengaruhi prestasi kerja yang dibutuhkan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT DISTRIVERSA BUANAMAS (DBM) Cabang Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu yang dilakukan penulis maka ditemukan rumusan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT DBM Cabang Medan ?
2. Apakah karakteristik organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT DBM Cabang Medan?
3. Apakah karakteristik individu dan karakteristik organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT DBM Cabang Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah rumusan kalimat yang menunjukkan adanya hal yang diperoleh setelah penelitian selesai. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT DBM Cabang Medan.

2. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik organisasi terhadap kinerja karyawan PT DBM Cabang Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik organisasi terhadap kinerja karyawan PT DBM Cabang Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
Untuk memperdalam pengetahuan dan menambah wawasan penulis dibidang manajemen khususnya pengaruh karakteristik individu dan karakteristik organisasi terhadap Kinerja karyawan PT DBM Cabang Medan.
2. Bagi Perusahaan
Penelitian ini diharapkan menjadi sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan dalam hal karakteristik individu dan karakteristik organisasi terhadap kinerja karyawan PT DBM Cabang Medan sehingga pelaksanaan dan tujuan organisasi bisa tercapai dengan baik.
3. Bagi Akademis
 - a. Sebagai bahan referensi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian dengan judul yang sama.
 - b. Untuk calon peneliti baru yang berminat dalam penelitian sejenis sebagai bahan masukan dan pertimbangan atas penelitian yang dilakukannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Menurut Munandar (2011:287), pengertian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenaga kerjaan.

Menurut Marwansyah (2010:41) “Pengertian kinerja (*performance appraisal*) adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang atau kelompok.”

Dari pendapat para ahli diatas dapat saya simpulkan kinerja karyawan adalah seseorang yang melaksanakan tugas sesuai standar kerja sehingga mencapai target yang telah di sepakati bersama.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Dengan hasil yang tinggi maka akan mempengaruhi pendapatan yang diperoleh oleh perusahaan. Kemudian ada beberapa faktor yang mempengaruhi sehingga kinerja bisa terlaksana dengan baik dan semestinya.

Menurut Mangkunegara (2012:67) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada beberapa hal, yaitu:

1. Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
2. Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Tangung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
4. Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.

5. Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertical atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
6. Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

2.1.3 Manfaat Dan Tujuan Kinerja Karyawan

Hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang untuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenaga kerjaan. Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasi. Dari hal tersebut tentunya jelas kinerja mempunyai manfaat dalam memperbaiki kualitas dari karyawan bekerja dalam suatu perusahaan.

2.1.4 Manfaat Kinerja Karyawan

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian ini merupakan bagian penting dari seluruh karyawan yang bersangkutan. Hal ini penting juga bagi perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Bagi karyawan, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir.

Dan bagi organisasi atau perusahaan sendiri, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai

hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Menurut Rivai (2015:55) “Manfaat penilaian kinerja bagi semua pihak adalah agar mereka mengetahui manfaat yang dapat mereka harapkan. Pihak-pihak yang berkepentingan dalam penilaian adalah (1) orang yang dinilai (karyawan); (2) penilai (atasan, supervisor, pimpinan, manajer, konsultan); dan (3) perusahaan”.

Sedangkan Menurut Mangkunegara (2012 : 77) “Manfaat kinerja adalah kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi”.

Jadi jelaslah kinerja sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi ataupun suatu perusahaan agar apa yang menjadi tujuan perusahaan untuk mendapatkan hasil yang baik bersumber dari kinerja yang baik pula dilakukan oleh pegawai dalam suatu perusahaan.

2.1.5 Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui seberapa besar kinerja karyawan dapat dilaksanakan dengan baik oleh perusahaan, maka sebaiknya manajer dari perusahaan tersebut mengetahui apa yang menjadi indikator yang bisa mengangkat kinerja karyawan. Dikarenakan kinerja merupakan faktor penting untuk suksesnya manajemen kinerja.

Menurut Mangkunegara (2012 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2 Karakter Individu

2.2.1 Pengertian Karakter Individu

Menurut James (2014:21) karakteristik individu adalah minat sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja.

Menurut Ivancevich (2018:87) Karakteristik Individu adalah orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku yang berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, dan berbeda berinteraksi dengan atasan, rekan kerja maupun bawahannya. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-

beda antara yang satu dengan yang lainnya. Karakteristik individu dapat menggambarkan ciri khas yang melekat pada diri seseorang dalam kehidupannya terutama dalam bertindak dan berperilaku.

Menurut Ardana (2018:88) Karakteristik individu merupakan perilaku atau karakter yang ada pada diri seseorang karyawan baik positif maupun negatif.

Menurut Hasibuan (2015:67) karakteristik individu merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan.

Dari pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwasanya karakteristik individu adalah ciri khas yang dimiliki setiap individu yang membedakan satu dengan yang lain. Setiap perusahaan dapat memilih karyawan yang mempunyai kriteria yang sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.

2.2.2 Faktor Faktor Karakteristik Individu

Menurut Robbins (2018:91) terdapat beberapa faktor-faktor karakteristik individu adalah sebagai berikut:

1. Usia hubungan kinerja dengan umur sangat erat kaitannya, alasannya adalah adanya keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia. Pada karyawan yang berumur tua juga dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru. Namun di lain pihak ada sejumlah kualitas positif yang ada pada karyawan yang lebih tua, meliputi pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap mutu, karyawan yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras.

2. Jenis kelamin manusia dibedakan berdasarkan jenis kelaminnya, yaitu pria dan wanita. Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosialitas atau kemampuan belajar.
3. Status perkawinan seseorang yang telah menikah merasa lebih mantap dengan pekerjaannya, hal ini dikarenakan bahwa mereka melihat sebagai jaminan untuk masa depannya. Karyawan yang telah menikah memiliki tanggungan yang lebih besar dibanding karyawan yang belum menikah. Sehingga dapat dikatakan status pernikahan dapat memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan.
4. Jumlah tanggungan semakin banyak jumlah tanggungan seorang karyawan maka akan semakin besar tingkat ketergantungan terhadap perusahaan. Seorang yang memiliki tanggungan akan merasa bahwa pekerjaan mereka sangat berharga dan menjadi penting, karena penghasilan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut akan digunakan untuk menghidupi anggota keluarga yang menjadi tanggungan. Mengakibatkan kemungkinan tingkat perputaran karyawan menjadi berkurang dan karyawan akan berusaha mempertahankan atau meningkatkan produktivitas kerjanya.
5. Pengalaman kerja yang lama akan membuat pegawai lebih merasa betah dalam organisasi, disebabkan karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai nyaman dengan pekerjaannya dan karena adanya kebijakan instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua. Faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan dan hasil.

2.2.3 Indikator Karakteristik Individu

Menurut Arief Subyantoro (2019:112) indikator karakteristik individu terdiri atas:

1. Kemampuan (*Ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan tugas dalam suatu pekerjaan
2. Nilai (*Value*) seorang individu didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.
3. Sikap (*Attitude*) adalah pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap objek, individu atau peristiwa.
4. Minat (*Interest*) adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi tertentu.

2.3 Karakter Organisasi.

2.3.1 Pengertian Karakter Organisasi

Karakteristik organisasi pertama kali dikembangkan oleh *Hackman* dan *Oldham* (2016) melalui model karakteristik pekerjaan, yang memberikan sebuah penjelasan bagaimana struktur kerja mempengaruhi perilaku karyawan dan sikap mereka terhadap kondisi kerja.

Menurut *Stoner* (2012:51) karakteristik organisasi atau (*job characteristic*) adalah atribut dari tugas pegawai dan meliputi besarnya tanggung jawab, variasi tugas dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri memberikan kepuasan. Pekerjaan yang dilakukan dengan baik akan menghasilkan timbal balik yang baik juga dari pimpinan. Pegawai yang tidak memahami jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya akan memperlambat kemajuan organisasi. Pegawai dituntut memiliki

kemampuan dalam mengelola karakteristik pekerjaan sebagai perwujudan tanggung jawab sesuai bidang pekerjaannya masing masing.

Menurut Panggabean (2014:66) karakteristik organisasi berkaitan dengan bagaimana cara karyawan menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya. Karakteristik organisasi akan mempengaruhi perilaku seorang karyawan yaitu karyawan akan merasakan ke berartian mengenai aspek pekerjaan yang dihadapinya, kemudian karyawan tersebut akan merasa bertanggung jawab terhadap hasil dari suatu pekerjaan dan mengaplikasikan pengetahuan yang diperolehnya serta peningkatan mutu karyawan yang selanjutnya akan memperoleh hasil akhir yaitu kinerja yang berkualitas. Karakteristik organisasi yang berbeda memerlukan persyaratan yang berbeda pula. Perbedaan karakteristik yang melekat pada pekerjaan akan memerlukan tipe-tipe pekerjaan yang tepat sesuai dengan spesifikasi kerja yang ada. Berdasarkan pendapat ahli, dapat saya simpulkan bahwa karakteristik organisasi adalah sikap pegawai dalam menyikapi tugas tugas dalam pekerjaannya yang dapat mempengaruhi tindakannya.

2.3.2 Indikator Karakteristik Organisasi

Pada dasarnya setiap pekerjaan pasti mempunyai karakteristik sendiri-sendiri antara satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain. Menurut Robbins dan Judge (2019:71) indikator karakteristik organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Keanekaragaman keterampilan

Adalah tingkat sampai mana pekerjaan membutuhkan beragam aktivitas sehingga pekerja bisa menggunakan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda.

2. Identitas tugas

Adalah tingkat sampai mana suatu pekerjaan membutuhkan penyelesaian dari seluruh bagian pekerjaan yang bisa diidentifikasi.

3. Arti tugas

Adalah sejauh mana pekerjaan berpengaruh substansial dalam kehidupan atau pekerjaan individu lain.

4. Otonomi

Adalah tingkat sampai mana suatu pekerjaan memberikan kebebasan, kemerdekaan, serta keluasan yang substansial untuk individu dalam merencanakan pekerjaan dan menentukan prosedur-prosedur yang akan digunakan untuk menjalankan pekerjaan.

5. Umpan balik

Adalah tingkat sampai mana pelaksanaan aktivitas kerja membuat seseorang individu mendapatkan informasi yang jelas dan langsung mengenai keefektifan kinerjanya

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

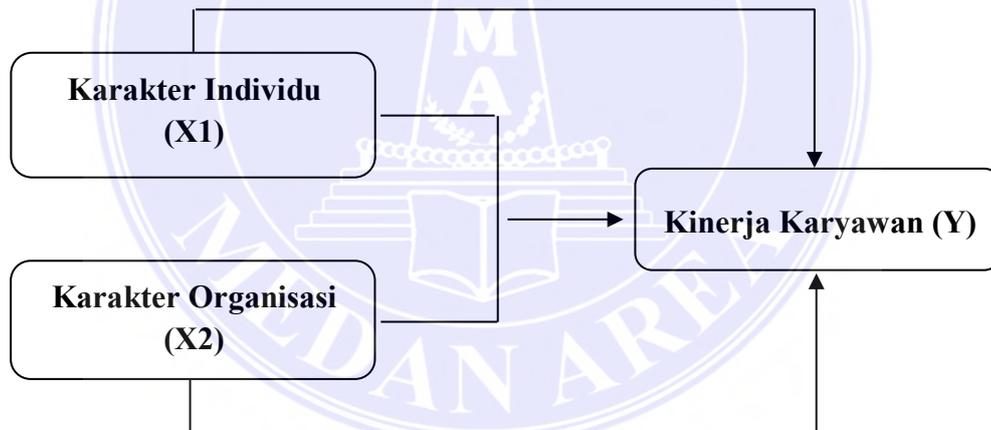
No.	Peneliti Dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Armansyah (2019)	Analisis Pengaruh Karakter Individu Dan Karakter Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Dinamika Perkasa (<i>Head Office</i>).	Hasil Penelitian Tersebut Menunjukkan Hasil Sebagai Berikut : (1). Terdapat Pengaruh Yang Positif Dan Signifikan Antara Karakter Individu Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Dinamika Perkasa Di <i>Head Office</i> Dengan P Value Atau Sig. Sebesar 0,000 ($< 0,05$) Dengan Koefisien Regresi Sebesar 0,615; (2) Terdapat Pengaruh Yang Positif Dan Signifikan Antara Karakter Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Dinamika Perkasa Di <i>Head Office</i> Dengan P Value Atau Sig. Sebesar 0,014 ($< 0,05$) Dengan Koefisien Regresi Sebesar 0,364; Dan (3) Terdapat Pengaruh Yang Positif. Dan Signifikan Antara Karakter Individu Dan Karakter Organisasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Dinamika Perkasa Di <i>Head Office</i> Dengan P Value Atau Sig. Sebesar 0,000 ($< 0,05$). Kontribusi Variabel Karakter Individu Dan Karakter Organisasi Terhadap Variabel Kinerja Karyawan Tersebut Sebesar 67,2%, Sedangkan Sisanya 32,8% Dijelaskan Oleh Sebab-Sebab Lain Di Luar Model.
2	Nita Febrina S (2018)	Pengaruh Karakter Individu Dan Karakter Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Operasional PT Smart Tbk Perkebunan Padang Halaban Kabupaten Labuhan Batu Utara.	Penelitian Menemukan Bahwa Seluruh Hipotesis Dalam Penelitian Ini Telah Terbukti Secara Signifikan. Karakter Individu Dan Karakter Organisasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Kerja Karyawan. Variabel Yang Memiliki Pengaruh Paling Besar Adalah Karakter Individu Dan Karakter Organisasi. Implikasi Pada Penelitian Ini Adalah Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja Memiliki Peran Yang Sama Penting Baik Secara Individual maupun Secara Bersama-Sama Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.
3	Reni Astria (2020)	Pengaruh Karakter Individu Dan Karakter Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT Kable Farma.	Penelitian Menemukan Bahwa Seluruh Hipotesis Dalam Penelitian Ini Telah Terbukti Secara Signifikan. Karakter Individu Dan Karakter Organisasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Yang Memiliki Pengaruh Paling Besar Adalah Karakter Individu Dan Karakter Organisasi Implikasi Pada Penelitian Ini Adalah Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Memiliki Peran Yang Sama Penting Baik Secara Individual maupun Secara Bersama-Sama.

No.	Peneliti Dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian
4	Chairunnisa (2019)	Pengaruh Karakter Individu Dan Karakter Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indoking Aneka Agar- Agar Industri Medan.	Karakter Individu Dan Karakter Organisasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan. Variabel Yang Memiliki Pengaruh Paling Besar Adalah Insentif. Implikasi Pada Penelitian Ini Adalah Insentif Dan Fasilitas Kerja Memiliki Peran Yang Sama Penting Baik Secara Individual Maupun Secara Bersama-Sama Dalam Meningkatkan Loyalitas Kerja Karyawan.

2.5 Kerangka Konseptual

Berdasarkan pada uraian teori yang telah di kemukakan serta permasalahan yang ada, maka perlu dibuat suatu kerangka konseptual penelitian. Tujuannya adalah untuk memberikan kemudahan dalam mengkaji kondisi yang di teliti. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini yaitu :

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut diatas adalah sebagai berikut:

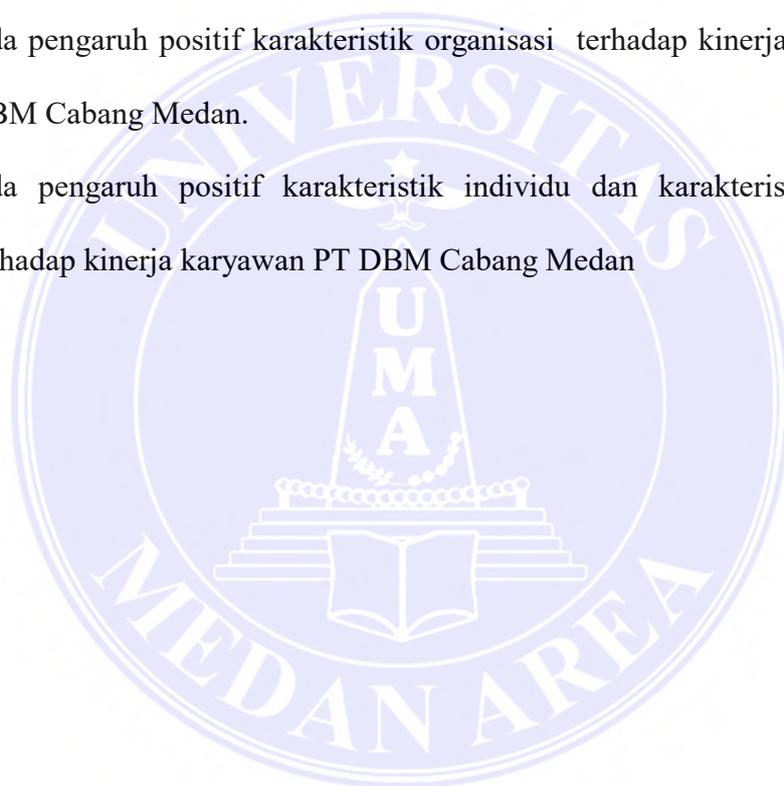


Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas suatu rumusan masalah yang masih harus dibuktikan kebenarannya secara empiris. kerangka pemikiran sebagaimana diuraikan di atas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan dari penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh positif karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT DBM Cabang Medan.
2. Ada pengaruh positif karakteristik organisasi terhadap kinerja karyawan PT DBM Cabang Medan.
3. Ada pengaruh positif karakteristik individu dan karakteristik organisasi terhadap kinerja karyawan PT DBM Cabang Medan



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas X terhadap variabel terikat Y dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu. Penelitian ini untuk melihat pengaruh karakter individu dan karakter organisasi terhadap Kinerja karyawan PT DBM Cabang Medan. Penelitian ini menggunakan metode survey dari suatu populasi dengan mengandalkan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. (Sugiyono, 2012)

Berdasarkan jenis masalah yang diteliti, tempat dan waktu yang dilakukan serta teknik dan alat yang digunakan dalam melakukan penelitian, maka pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan jenis penelitian studi kasus yang didukung survey, Adapun sifat penelitian adalah deskriptif *explanatory*.

3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian.

Penelitian berlokasi PT DBM Cabang Medan di Jl Gatot Subroto 248 Medan Kota Medan, Sumatera Utara.

3.2.2 Waktu Penelitian.

Penelitian dilakukan di Penelitian berlokasi PT DBM Cabang Medan di Jl Gatot Subroto 248 Medan Kota Medan, Sumatera Utara yang akan dilaksanakan dari bulan Mei 2022 sampai Juli 2022.

Tabel 3.1
Pelaksanaan Waktu Penelitian

No	Keterangan	Tahun/Bulan				
		November 2021	April 2022	Juni 2022	Juli 2022	Oktober 2022
1	Pra Riset					
2	Pengajuan Judul					
3	Pembuatan Proposal					
4	Bimbingan Proposal					
5	Seminar Proposal					
6	Pengumpulan Data					
7	Seminar Hasil					
8	Meja Hijau					

3.3.1 Populasi.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Obyek populasi yang akan diteliti oleh penulis telah diketahui bahwa populasi karyawan PT DBM Cabang Medan yang berjumlah 69 karyawan.

Tabel 3.2
Data Karyawan PT DBM Cabang Medan Priode 2020 – 2021

No	Jabatan	Jumlah
1	Branch Manager	1
2	Area Manager	4
3	Supervisor	10
4	Staff Keuangan	10
5	Staff Gudang	10
6	Medical Reps	24
7	Salesman	10
Jumlah		69

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam penelitian ini menggunakan tehnik sampel jenuh karena pengambilan sampel yang merupakan keseluruhan populasi yang berjumlah 69.

3.4 Definisi Operasional

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

Tabel 3.3
Operasional Variabel

No.	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator Variabel	Skala ukur
1.	Karakter Individu (X1)	Ardana (2018) Karakteristik individu merupakan perilaku atau karakter yang ada pada diri seseorang karyawan baik positif maupun negatif	1. Kemampuan (<i>ability</i>) 2. Nilai (<i>value</i>) 3. Sikap (<i>attitude</i>) 4. Minat (<i>interest</i>)	Skala Ordinary
2.	Karakter Organisasi (X2)	Karakteristik organisasi pertama kali dikembangkan oleh Hackman dan Oldham (2016) melalui model karakteristik pekerjaan, yang memberikan sebuah penjelasan bagaimana struktur kerja mempengaruhi perilaku karyawan dan sikap mereka terhadap kondisi kerja	1. Keanekaragaman keterampilan 2. Identitas tugas 3. Arti tugas 4. Otonomi. 5. Umpan balik	Skala Ordinary
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Munandar (2011:287), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenaga kerjaan	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung Jawab	Skala Ordinary

3.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

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

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber-sumber bacaan serta data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti

3.6 Teknik Pengumpulan Data

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

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

Tabel 3.4
Bobot Nilai Angket

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

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

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

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

3.7.1.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 23.00, dengan kriteria sebagai berikut :

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

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha* . Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat di interprestasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai *Alpha Cronbach* 0,00 s.d. 0,20, berarti sangat tidak reliabel
- 2) Nilai *Alpha Cronbach* 0,21 s.d. 0,40, berarti tidak reliabel
- 3) Nilai *Alpha Cronbach* 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel

- 4) Nilai *Alpha Cronbach* 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai *Alpha Cronbach* 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1 Uji Normalitas

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

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

3.7.2.2 Uji Multikolinieritas

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

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji data yang memiliki nilai Sig. kurang dari 0.05 (Sig. < 0.05) yaitu apabila data memiliki nilai lebih kecil dari nilai Sig. 0.005 maka data memiliki heteroskedastisitas dan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan uji glajser, uji glajser merupakan salah satu uji statistik yang dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai *absolute*, (Sukardi,2008:172).

3.7.3 Uji Statistik

3.7.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda, yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel. Model regresi linier berganda dengan memakai program *software SPSS 23.00 for windows* yaitu:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

X₁ = Variabel bebas (Karakter Individu)

X₂ = Variabel bebas (Karakter Organisasi)

a = Konstanta

b_{1,2,3} = Koefisien Regresi

e = Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,1 (10%)

3.7.4 Uji Hipotesis

3.7.4.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 90% ($\alpha = 0,1$).

3.7.4.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 90% ($\alpha = 0,1$).

3.7.4.3 Koefisien Determinasi (R^2)

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

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial variabel karakter individu mempengaruhi kinerja karyawan pada PT DBM Cabang Medan .
2. Secara parsial variabel karakter organisasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT DBM Cabang Medan.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel karakter individu dan karakter organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT DBM Cabang Medan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian penulis memberikan beberapa saran, yaitu :

1. Disarankan kepada pimpinan PT DBM Cabang Medan agar dapat meningkatkan kemampuan, sikap dan nilai dari karyawan agar bisa lebih baik lagi.
2. Disarankan kepada pimpinan PT DBM Cabang Medan agar bisa memberikan masukan dan arahan jika seluruh karyawan dari berbagai macam latar belakang pendidikan dan kemampuan sehingga perlu saling membantu dan saling membantu dalam penyiapan tugas.

3. Disarankan agar pimpinan PT DBM Cabang Medan memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada seluruh karyawan untuk dapat meningkatkan keahlian teknis maupun manajerial sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan bisa meneliti karakter individu dan karakterter organisasi terhadap kinerja karyawan lebih dalam lagi. Dan dapat menambah variabel lain untuk melengkapi penelitian ini agar lebih luas dan lebih baik lagi.



DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Adi, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kedelapan, PT Bumi Aksara, Jakarta
- Alwi, Syafarudin, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, BPFE, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2017. "*Prosedur Penelitian*": Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi. Jakarta: Renika Cipta.
- Arlan, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Reflika Diatama
- Hasibuan, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Ivancevich, J.Matteson dan Michale. T. 20018. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Erlangga, Jakarta.
- James A.F. Stoner, 2020. *Perilaku Organisasi*, Buku I Edisi 12. Salemba Empat. Jakarta.
- Kreitner dan Kinicki, 2019. *Perilaku Organisasi*, Buku 1 Edisi 5. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara, 2015. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT.Remaja Rosdakarya, Bandung
- Robbins, Stephen P, 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan. Jakarta :PT. Indeks.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timoty A, 2019. *Perilaku Organisasi*, Buku 1, Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta.
- Ruslan, 2017. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sembiring, M, 2012. *Budaya dan Kinerja Organisasi*. Cetakan Pertama. Fokus Media, Jakarta.
- Sugiyono, 2015. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, Edy, 2018. *Budaya Organisasi*, Edisi Pertama, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Wibowo, 2020. *Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.

Jurnal/artikel:

Abdul Rahman, 2017. *Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala*.

Ananda, Selvia, Sella, 2018. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Petrokimia Gresik*.

Arief Subyantoro, 2019. *Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan yang dimediasi Oleh Motivasi Kerja*, Jurnal Aplikasi Manajemen, II(1), 11-19.

Armansyah, 2019. *Analisis Pengaruh Karakter Individu dan Karakter Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Dinamika Perkasa (Head Office)*.

Budiastuti, Ezzah. 2015. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (PT. Megatama Plasindo)*. Dalam Jurnal Manajemen Universitas Bina Nusantara Jakarta.

Chairunnisa, 2019. *Pengaruh Karakter Individu dan Karakter Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indoking Aneka Agar-Agar Industri Medan*.

Muhammad, Andra, 2017. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Hulu Sungai Tengah*. Dalam Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis.

Nita Febrina S, 2018. *Pengaruh Karakter Individu Dan Karakter Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Operasional PT Smart Tbk Perkebunan Padang Halaban Kabupaten Labuhan Batu Utara*.

Nurhamida, 2019. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Lingkungan Kanwil Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Barat*. Dalam EJurnal Bung Hatta.

Reni Astria, 2020. *Pengaruh Karakter Individu dan Karakter Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Kalbe Farma*.



Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

KUESIONER

PENGARUH KARAKTER INDIVIDU DAN KARAKTER ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PADA PT DBM CABANG MEDAN

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

I. DATA RESPONDEN (No. Responden:)

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

II. PETUNJUK PENGISIAN

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

Keterangan :

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

III. DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL KARAKTER INDIVIDU (X1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Kemampuan (Ability)						
1	Saya memiliki kemampuan berbeda dengan orang lain					
2	Saya lebih superior dibandingkan yang blain					
Nilai (Value)						
3	Nilai –nilai kebaikan dari diri saya selalu membuat saya lebih menonjol					
4	Saya memiliki nilai karakter yang baik					
Sikap (Attitude)						
5	Saya memiliki sikap yang baik					
6	Sikap baik saya selalu menjadi contoh					
Minat (Interest)						
7	Saya memiliki minat bekerja yang tinggi					
8	Minat merupakan keinginan yang perlu dimiliki setiap karyawan					

2. VARIABEL KARAKTER ORGANISASI (X2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Keanekaragaman keterampilan						
9	Setiap karyawan memiliki Keanekaragaman keterampilan					
Identitas tugas						
10	Setiap karyawan mampu mengidentifikasi tugas					
Arti tugas						
11	Saya mengerti arti tugas yang diberikan perusahaan					
Otonomi.						
12	Saya memiliki otonomi dari perusahaan					
Umpan balik						
13	Saya selalu memberikan umpan balik					

3. VARIABEL TERIKAT KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
- Kualitas						
14	Saya memiliki kualitas dalam bekerja					
15	Saya selalu mengutamakan kualitas					
Kuantitas						
16	Saya selalu menyiapkan pekerjaan dalam jumlah banyak					
17	Saya mengutamakan kuantitas dalam bekerja					
Pelaksanaan Tugas						
18	Saya selalu melaksanakan tugas dengan baik					
19	Pelaksanaan tugas merupakan bagian dari kinerja karyawan					
Tanggung Jawab						
20	Saya selalu bertanggung jawab dalam bekerja					
21	Saya memiliki tanggung jawab					

Lampiran 2 : Data Penelitian

Hasil Jawaban Responden (Data Mentah)

1	X1	X2	Y
2	40	20	39
3	34	22	36
4	38	22	36
5	38	18	32
6	38	24	38
7	40	25	40
8	39	23	40
9	27	17	34
10	40	25	40
11	39	23	34
12	38	25	40
13	34	16	38
14	33	20	33
15	35	21	37
16	35	20	36
17	36	18	35
18	38	24	40
19	34	21	35
20	33	21	37
21	33	23	35
22	35	21	35
23	36	20	33
24	35	21	34
25	39	23	38
26	36	25	35
27	39	25	40
28	34	20	38
29	39	23	38
30	35	19	35
31	38	24	38
32	37	20	34
33	35	19	34
34	35	20	32

35	35	21	34
36	39	20	36
37	38	21	37
38	38	21	36
39	34	21	38
40	30	22	36
41	34	22	36
42	36	21	35
43	37	23	35
44	38	20	36
45	36	20	36
46	34	21	35
47	32	23	35
48	32	20	36
49	32	20	35
50	32	19	33
51	32	20	33
52	40	19	39
53	36	22	36
54	37	22	36
55	36	18	32
56	39	24	38
57	40	25	40
58	40	23	40
59	31	17	34
60	40	25	40
61	39	23	34
62	39	25	40
63	36	16	38
64	34	20	33
65	35	21	37
66	37	20	36
67	35	24	35
68	39	20	40
69	32	20	33
70	34	17	32

Statistik Deskriptif Variabel Karakter Individu (X₁)

No Urur Pernyataan	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Total
	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1.							22	31.9	47	68.1	69
2.							22	31.9	47	68.1	69
3.					3	4.3	27	39.1	39	56.5	69
4.			2	2.9			33	47.8	34	49.3	69
5.			1	1.4	2	2.9	35	50.7	31	44.9	69
6.							22	31.9	47	68.1	69
7.					3	4.3	27	39.1	39	56.5	69
8.							22	31.9	47	68.1	69
Total	-	-	3	0,9	5	1,4	139	40,3	108	57,6	345
Rata-Rata	-	-	0,6	0,9	1	1,4	27,8	40,3	39,8	57,6	69

Statistik Deskriptif Variabel Karakter Organisasi (X₂)

No	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Total
	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1.			1	1.4			25	36.2	43	62.3	69
2.							33	47.8	36	52.2	69
3.			2	2.9	8	11.6	36	52.2	23	33.3	69
4.			7	10.1	1	24.6	31	44.9	14	20.3	69
							33	47.8	36	52.2	69
Total			10	3,6	25	9,1	125	45,4	116	42	276
Rata-Rata			2,5	3,6	6,2	9,1	31,3	45,4	29	42	69

Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Total
	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1.							23	33.3	46	66.7	69
2.							21	30.4	48	69.6	69
3.					4	5.8	43	62.3	22	31.9	69
4.							30	43.5	39	56.5	69
5.					2	2.9	37	53.6	30	43.5	69
6.					3	4.3	41	59.4	25	36.2	69
7.					4	5.8	43	62.3	22	31.9	69
8.							30	43.5	39	56.5	69
Total					9	2,2	195	47,1	210	50,7	
Rata-Rata					1,5	2,2	32,5	47,1	35	50,7	69

Validitas Variabel Karakter Individu

Pernyataaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.859	0.361	Valid
Pernyataan 2	0.859	0.361	Valid
Pernyataan 3	0.815	0.361	Valid
Pernyataan 4	0.796	0.361	Valid
Pernyataan 5	0.821	0.361	Valid
Pernyataan 6	0.833	0.361	Valid
Pernyataan 7	0.805	0.361	Valid
Pernyataan 8	0.796	0.361	Valid

Validitas Variabel Karakter Organisasi

Pernyataaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.773	0.361	Valid
Pernyataan 2	0.714	0.361	Valid
Pernyataan 3	0.746	0.361	Valid
Pernyataan 4	0.692	0.361	Valid
Pernyataan 5	0.726	0.361	Valid

Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataaan	Nilai Korelasi	Sig (2-tailed)	Keterangan
Pernyataan 1	0.810	0.361	Valid
Pernyataan 2	0.818	0.361	Valid
Pernyataan 3	0.785	0.361	Valid
Pernyataan 4	0.820	0.361	Valid
Pernyataan 5	0.806	0.361	Valid
Pernyataan 6	0.818	0.361	Valid
Pernyataan 7	0.792	0.361	Valid
Pernyataan 8	0.828	0.361	Valid

Lampiran 3 : Output Hasil Uji Statistika

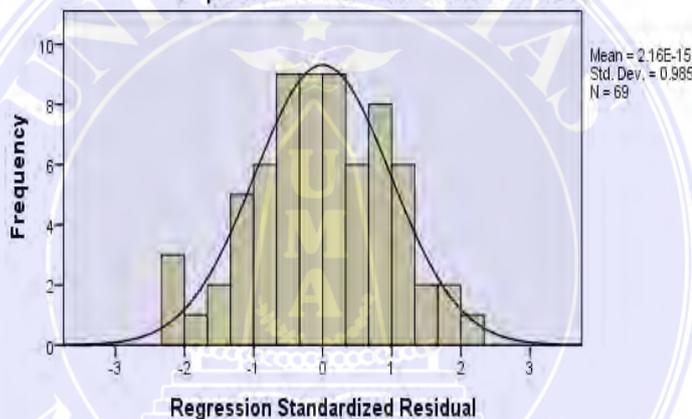
**Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.61560391
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.042
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

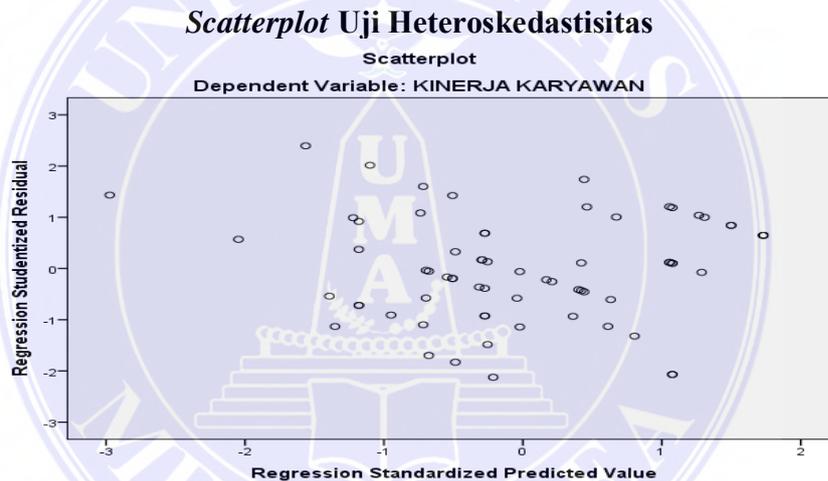
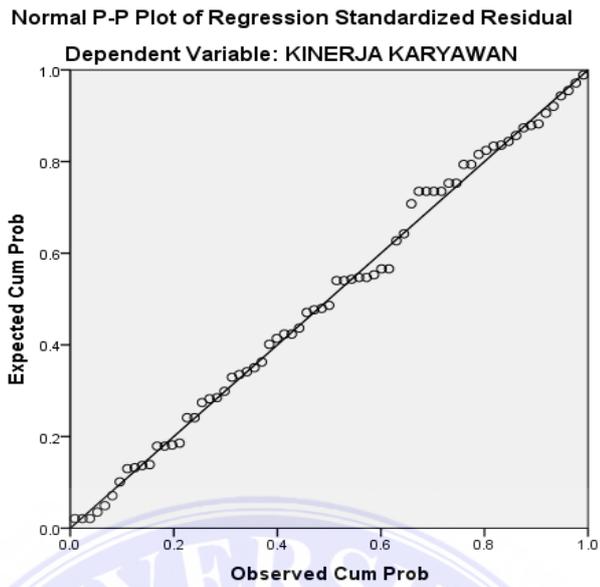
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

**Grafik Histogram
Histogram**

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN



Grafik normal probability



Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KARAKTER INDIVIDU	.758	1.318
	KARAKTER ORGANISASI	.758	1.318

Persamaan Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.287	2.973		5.479	.000
	KARAKTER INDIVIDU	.359	.091	.425	3.922	.000
	KARAKTER ORGANISASI	.328	.112	.317	2.929	.004

**Uji F (uji serentak)
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	163.044	2	81.522	23.241	.000 ^b
	Residual	231.507	66	3.508		
	Total	394.551	68			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KARAKTER ORGANISASI, KARAKTER INDIVIDU

Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.287	2.973		5.479	.000
	KARAKTER INDIVIDU	.359	.091	.425	3.922	.000
	KARAKTER ORGANISASI	.328	.112	.317	2.929	.004

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.643 ^a	.413	.395	1.87288

a. Predictors: (Constant), KARAKTER ORGANISASI, KARAKTER INDIVIDU

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Lampiran 4 : Surat Izin Penelitian



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kelam No. 1 Medan Estate Telp (061) 7366870, 7360160, 7364340, 7366701, Fax. (061) 7366790
 Kampus II : Jl. Sei Serayu No. 70A/Jl. Setia Budi No. 79B Medan Telp (061) 0225602, 0201994, Fax. (061) 0226331
 Email : univ.medanarea@uma.ac.id Website:uma.ac.id/ekonomi.uma.ac.id email fakultas ekonomi@uma.ac.id

Nomor : 1640/FEB/01.1/IV/2022

12 April 2022

Lamp :
 Perihal : Izin Research / Survey

Kepada Yth,
 PT DBM Cabang Medan

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara kepada mahasiswa kami :

Nama : MUHAMMAD DANIEL NASUTION
 N P M : 188320123
 Program Studi : Manajemen
 Judul : Pengaruh Karakter Individu Dan Karakter Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT DBM Cabang Medan

Untuk diberi izin Research / Survey yang Saudara pimpin selama Satu Bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu.

Dapat kami beritahukan bahwa Research ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang
 Akademik, Kemahasiswaan dan Alumni


 Suryani, SE, M.Si

Tembusan :

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs
4. Pertiinggal

 Dipindai dengan CamScanner

Lampiran 5 : Surat Balasan Penelitian



Jl Pulogadung Raya No.29 Kawasan Industri Pulogadung
Jakarta – 13920
Telp : (62-21) 4614766 Fax : (021) 46824501

Nomor : 05/Ins/RISET/XI/2022
Hal : Komfirmasi Permohonan Izin RISET

Kepada Yth
Dekan Fak Ekonomi & Bisnis
Universitas Medan Area

Dengan Hormat,
Berdasarkan Surat Nomor 1640/FEB/01.1/IV/2022 Tanggal 12 April 2022 Perihal permohonan Penelitian tugas akhir Mahasiswa.

Nama : Muhamad Daniel Nasution

NPM : 188320123

Jurusan : Manajemen

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut di atas dapat kami terima untuk melaksanakan Penelitian tugas akhir di perusahaan kami terhitung mulai bulan April 2022 s/d Juni 2022.

Demikianlah surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Hormat

Medan, 25 Mei 2022

Iskandar.Hasibuan.SE.MM
Area Manager

Dipindai dengan CamScanner