

**PENGARUH KARAKTERISTIK KELOMPOK DAN KARAKTERISTIK  
PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. CROSSLINE  
PRODUCTION PALEMBANG**  
Noviarni<sup>1</sup>, Kartawinata<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Jurusan Manajemen, Universitas Tridinanti, Sumatera Selatan  
<sup>1</sup>Email : [jurnalkompetitif@univ-tridinanti.ac.id](mailto:jurnalkompetitif@univ-tridinanti.ac.id)

---

---

**INFORMASI ARTIKEL**

Submitted:  
06/06/2020

Revised:  
25/07/2020

Accepted:  
27/07/2020

Online-Published:  
30/07/2020

**ABSTRAK**

Penelitian ini pada dasarnya membahas pengaruh karakteristik kelompok dan karakteristik kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Crossline Production Palembang dengan menggunakan analisis data kuantitatif yaitu analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, pengujian hipotesis uji t statistik, dan uji F statistik. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Crossline Production Palembang yaitu 30 orang. Nilai koefisien regresi untuk variabel kompetensi (X1) sebesar 0,001 dan variabel budaya kerja (X2) sebesar 0,000 dengan taraf signifikansi 5% menghasilkan nilai konstanta sebesar 1,190. Sehingga persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah  $Y = 1,190 + 0,255x_1 + 0,726x_2 + e$ . Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan karakteristik kelompok dan karakteristik kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Variabel independen tersebut juga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Besarnya koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,831 menunjukkan bahwa variabel bebas (karakteristik kelompok dan karakteristik kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 83,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak berpengaruh. digunakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Karakteristik, Karyawan, Kinerja

**ABSTRACT**

*This research is basically discuss the influence of group characteristic and work characteristic on employee performance at CV. Crossline Production Palembang by using quantitative data analysis which are correlation coefficient analysis, coefficient of determination, hypotheses testing of statistic t-tests, and statistic F-tests. The sample of this research is all the employees of CV. Crossline Production Palembang, that are 30 people. Regression coefficient value for competency variable (X1) is 0,001 and work culture variable (X2) is 0,000 with level of significance 5%, these produce constant value at 1,190. So, the regression equation used in this research is  $Y = 1,190 + 0,255x_1 + 0,726x_2 + e$ . The test result in this research indicate that group characteristic and work characteristic have positive effect on employee performance simultaneously. Those independent variables have effect too on employee performance partially. The amount of coefficient of determination (Adjusted R Square) at 0,831 show that independent variables (group characteristic and work characteristic) have effect on dependent variable (employee performance) at 83,1%, while the rest is effected by other variables that are not use in this research.*

**Keywords:** *Characteristic, Employee, Performance*

---

**A. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan suatu aset yang paling berharga yang dimiliki oleh suatu instansi, organisasi atau perusahaan, karena keberadaannya sangat menentukan terhadap dinamisasi mobilisasi perusahaan. Oleh sebab itu, banyak perusahaan yang selalu berusaha

meningkatkan kualitas sumberdayanya supaya dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan maksimal.

Pendekatan sumber daya manusia berarti setiap organisasi harus mampu menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja (quality of work life) di dalam lingkungan kerjanya agar sumber daya

manusia dilingkungannya menjadi kompetitif. Hal tersebut didukung dengan pendapat Castetter (1981:51) dalam Peoni (2014:33) bahwa secara umum terdapat tiga sumber utama yang mempengaruhi efektif tidaknya kinerja seseorang yaitu faktor individu, faktor lingkungan dan faktor organisasi. Pengertian Karakteristik Kelompok adalah kesatuan sosial yang terdiri dari dua atau lebih individu yang telah mengadakan interaksi sosial yang cukup intensif dan teratur, sehingga di antara individu itu sudah terdapat pembagian tugas, struktur dan norma-norma tertentu.

Karakteristik individu yang heterogen pada setiap individu dapat menciptakan kontribusi kinerja yang berbeda pada perusahaan. Pegawai yang memiliki karakteristik baik akan menjadikan pegawai tersebut lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi optimal dan berpengaruh sangat baik bagi perusahaan. Berdasarkan hal tersebut dapat dipastikan bahwa perusahaan memiliki kriteria tertentu mengenai pegawai yang akan mereka pekerjakan sehingga sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Selain karakteristik individu ada juga faktor yang berpengaruh langsung pada pegawai dan tidak dapat dipisahkan dalam tercapainya suatu tujuan perusahaan yaitu lingkungan kerja. Menurut Sedarmayati (2009:10) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi, namun lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi. Lingkungan kerja yang tidak sesuai dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi pegawai dalam mengerjakan tugas-tugasnya, sehingga para pegawai tidak bekerja secara efektif dan efisien yang tentu saja berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan.

uraian di atas menunjukkan perusahaan harus dapat mengkondisikan keadaan lingkungan kerja perusahaannya agar sesuai dengan karakteristik individu pegawainya demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pada CV. Crossline Production yang berlokasi di Jl. Kolonel Sulaiman Amin Komp. Perumpemda Blok J1 No. 5A yang bergerak di bidang Event organizer yaitu bisnis yang bergerak di bidang jasa khususnya sebagai sarana pembuat, perencana hingga penyelenggara suatu pertunjukan atau pergelaran. Jadi secara lebih jelasnya jasa event organizer lebih ke pengertian yang merupakan suatu kelompok orang dimana terdiri dari tim pekerja, tim produksi, tim manajemen dan tim penyelenggara atau melaksanakan tugas operasional suatu program acara.

CV. Crossline Production Palembang memiliki 30 karyawan yang di kelompokkan menjadi 5 unit kerja. Bila dilihat dari tingkat kehadiran karyawan seperti table di bawah ini:

Tabel 1 . Tingkat Absensi Pegawai pada CV. Crossline Production Palembang Tahun 2018

Bulan	Jumlah hari kerja	Jumlah pegawai	Total hari kerja	Jumlah absen (hari)	Persentase tingkat absen
Januari	20	34	3480	78	2,241
Februari	19	31	3249	60	1,846
Maret	22	31	3762	64	1,701
April	21	31	3591	72	2,005
Mei	19	31	3249	56	1,723
Juni	21	30	3570	65	1,820
Juli	18	34	3132	100	3,192
Agustus	20	30	3400	54	1,588
September	21	33	3675	65	1,768
Oktober	21	30	3633	40	1,101
November	21	30	3633	93	2,559
Desember	21	30	3633	54	1,486

Rata – rata	1,919
-------------	-------

Sumber : CV. Crossline Production Palembang

\*) Absensi meliputi sakit, izin, dan tanpa keterangan.

Menurut Umar (1999), perhitungan tingkat absensi dapat dihitung dengan rumus:

Total Hari Kerja = Jam Kerja Per hari x Jumlah Hari Kerja

Tingkat Absensi =  $\frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{Total Hari Kerja}}$

Tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat absensi pegawai CV. Crossline Production. Rata-rata tingkat absensi pegawai CV. Crossline Production tahun 2018 adalah sebesar 1,919 %. Angka ini masih lebih tinggi dari batas yang ditoleransi yang ditetapkan CV. Crossline Production yaitu sebesar 1%, dalam hal ini penyebab ketidakhadiran pegawai karena sakit, ada keperluan, tanpa alasan yang jelas.

Dari hasil pra survei Ketidak puasannya dikarenakan masih ada pekerjaan-pekerjaan yang tidak sesuai dengan target yang harusnya dicapai, hal ini dikarenakan pekerjaan-pekerjaan yang dikerjakan masing-masing kelompok saling terkait.

Permasalahan yang dialami perusahaan yaitu mengenai pengaruh karakteristik kelompok dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Setiap pegawai pada perusahaan pasti memiliki karakteristik individu yang sangat beragam sehingga target yang diberikan kepada individu tersebut menjadi beragam pula, setiap individu mempunyai karakteristik masing-masing dalam menyelesaikan pekerjaannya, ada individu yang menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan ada individu yang tidak melakukan pekerjaannya dengan baik, CV. Crossline Production Palembang, karakteristik pegawainya berbeda beda mulai dari usia, jenis kelamin, pendidikan, status pernikahan dan masa kerja. Hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan maka dari itu perusahaan harus bisa memahami karakteristik kelompok pegawainya untuk dapat meningkatkan kemampuan kerjanya, selain karakteristik kelompok, faktor yang berpengaruh langsung dengan kinerja pegawai adalah karakteristik

pekerjaan karena pada karakteristik pekerjaan terlihat bahwa karyawan yang menghargai suatu pekerjaan makna dan memiliki tanggung jawab serta mengetahui hasil bagi pengayaan kerja (*job enrichment*) untuk menyediakan *core job characteristics* akan memberikan hasil kerja (kinerja) yang positif.

Latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut dengan judul Pengaruh Karakteristik Kelompok dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Crossline Production

Adapun permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah Apakah karakteristik kelompok dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai CV. Crossline Production Palembang baik secara parsial maupun secara bersama-sama

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan Pengaruh karakteristik kelompok dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan CV. Crossline Production Palembang baik secara parsial maupun secara bersama-sama.

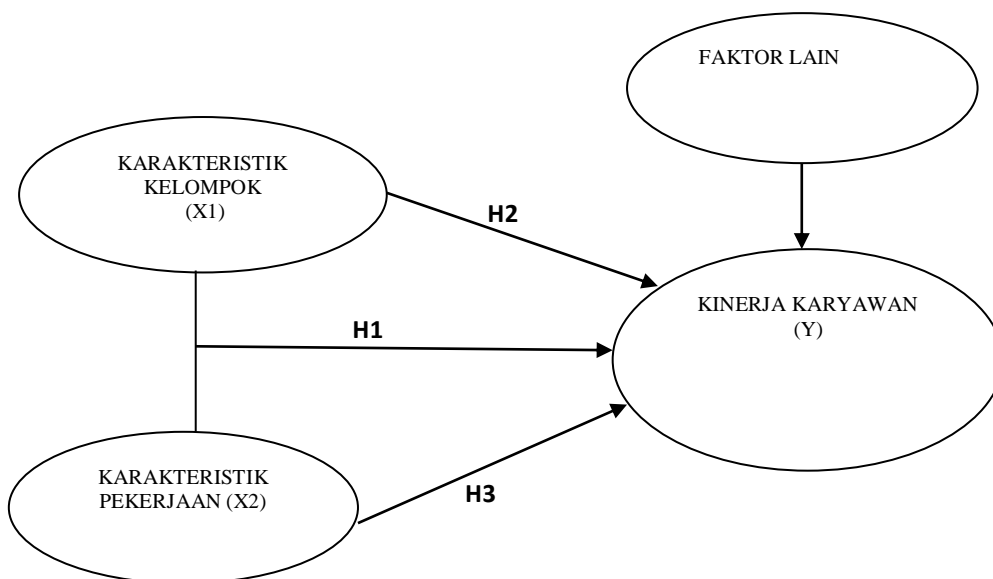
## B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada perusahaan CV. Crossline Production yang berlokasi Jl. Kolonel Sulaiman Amin Komp. Perumpemda Blok J1 No. 5A. Palembang. Pendekatan Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Adapun dalam mengumpulkan data peneliti dapatkan melalui interview atau wawancara dan juga menyebar kuesioner

Pada penelitian ini, yang menjadi populasi adalah pegawai yang bekerja pada perusahaan CV. Crossline Production berjumlah 30 orang. Menurut sugiyono (2012) karena populasinya dibawah 100 maka sampel yang diambil bersifat sampel jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel.

### 1. Rancangan Analisa Data

Rancangan analisa data dituangkan dalam kerangka fikir penelitian seperti yang digambarkan pada bagan berikut ini :



**2. Hipotesis**

1. Diduga Karakteristik Kelompok dan Karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV.Crossline Production.
2. Diduga Karakteristik Kelompok secara parsial berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan pada CV.Crossline Production.

3. Diduga Karakteristik Pekerjaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV.Crossline Production.

**2. Variabel dan Definisi Operasional**

Tabel 2 Variabel dan Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Karakteristik Kelompok (X1)	Karakteristik Kelompok adalah kesatuan sosial yang terdiri dari dua atau lebih individu yang telah mengadakan interaksi sosial yang cukup intensif dan teratur, sehingga di antara individu itu sudah terdapat pembagian tugas, struktur dan norma-norma tertentu	1. Letak kendali 2. Kesiediaan untuk menerima pengaruh 3. Kemampuan	Ordinal Ordinal Ordinal
Karakteristik Pekerjaan (X2)	Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan didepenelidikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas,	1. Derajat Otonomi 2. Signifikansi Tugas 3. Identitas Tugas 4. Ragam keahlian	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal

	otonomi dan umpan balik		
Kinerja (Y)	Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	1. Kinerja tugas 2. Kinerja kontekstual 3. Perilaku kerja kontraproduktif	Ordinal Ordinal Ordinal

### 3. Uji Instrumen Uji Validitas

Menurut Azwar (2007:5) menjelaskan validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrumen yang valid dan sah mempunyai validitas yang tinggi. Untuk menguji validitas, di gunakan tehnik kolerasi produk moment dari pearson, yaitu dengan cara mengkolerasikan tiap butir dengan skor totalnya.

Pengambilan keputusan validitas instrument dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk degree of freedom (df) = n-2 dalam hal ini n adalah jumlah sampel.

#### Uji Reliabilitas

Suharsini dalam (Sani, 2013 : 49) menjelaskan reliabilitas artinya dapat di percaya, dapat di andalkan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat di simpulkan bahwa di katakan variabel bila memberikan hasil yang tetap atau ajeg walaupun dilakukan siapa saja dan kapan saja. Instrumen yang memenuhi persyaratan reliabilitas (handal), berarti instrumen menghasilkan ukuran yang konsisten walaupun instrumen tersebut di gunakan mengukur berkali-kali. Suatu instrumen di katakan reliabel apabila hasil alpha cronbach lebih tinggi dari 0,6 dalam (Sani, 2013 : 49).

#### Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Suatu data dikatakan mengikuti

distribusi normal dilihat dari penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik.

### 4. Teknik Analisis

Pada penelitian ini data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan analisis :

#### Regresi Berganda

Regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel kompetensi (X1), dan budaya kerja (X2), mempengaruhi Produktivitas Karyawan. Model persamaan regresi berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Karyawan

X<sub>1</sub> = Variabel Kompetensi

X<sub>2</sub> = Variabel Budaya Kerja

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

α = Konstanta

Jika koefisien b bernilai (+) maka dapat dikatakan terjadi pengaruh searah antara variabel independen dengan variabel dependen, setiap kenaikan nilai variabel dependen, begitupun sebaliknya.

#### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat atau dependen. Apabila nilai R<sup>2</sup> semakin mendekati satu, hal ini menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai R<sup>2</sup> semakin kecil maka kemampuan

variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen sangat terbatas.

### Uji Hipotesis

a. Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variable independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variable dependen (Y). Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variable dependen atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi.

1. Menentukan formulasi hipotesis

$H_0 : b_1, b_2 = 0$  artinya, tidak ada pengaruh Karakteristik kelompok dan Karakteristik pekerjaan secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan di CV. Crossline Production Palembang.

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$  artinya, terdapat Karakteristik kelompok dan Karakteristik pekerjaan secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan di CV. Crossline Production Palembang.

2. Kriteria pengujian

$H_0$  diterima jika  $F_{sig} \geq 0,05$

3. Kesimpulan menerima atau menolak  $H_0$

b. Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variable independen ( $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variable dependen (Y)

1. Menentukan formulasi hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$  artinya, tidak ada pengaruh Karakteristik kelompok dan Karakteristik

pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Crossline Production Palembang.

$H_a : b_1 \neq 0$  artinya, terdapat pengaruh Karakteristik kelompok dan Karakteristik pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Crossline Production Palembang.

$H_0 : b_2 = 0$  artinya, tidak ada pengaruh Karakteristik kelompok dan Karakteristik pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Crossline Production Palembang.

$H_1 : b_2 \neq 0$  artinya, terdapat pengaruh Karakteristik kelompok dan Karakteristik pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Crossline Production Palembang.

2. Kriteria pengujian

$H_0$  diterima jika  $t_{sig} \geq 0,05$

Kesimpulan menerima atau menolak  $H_0$

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Uji Instrument Penelitian

#### Hasil Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang akan diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan *Correlation Matrix* dengan membandingkan nilai **r**-hitung (*Corrected Item- Total Correlation*) yang di temukan dengan nilai **r**-tabel (*Product Moment Pearson*). Dengan N sebanyak 30, maka nilai kritis *Product Pearson* (**r**-tabel 0,361), jika nilai **r**-hitung lebih besardari nilai **r**-tabel (**r**-hitung  $> 0,361$ ), maka benar item soal pertanyaan dinyatakan valid (diterima) dan memenuhi syarat sebagai alat ukur (Ghozali, 2009). Setelah dilakukan pengolahan data lebih lanjut di peroleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Karakteristik Kelompok ( $X_1$ )

NO	ITEM	r-tabe	r-itung	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,361	0,434	Valid
2	Pernyataan 2	0,361	0,482	Valid
3	Pernyataan 3	0,361	0,738	Valid
4	Pernyataan 4	0,361	0,570	Valid
5	Pernyataan 5	0,361	0,526	Valid
6	Pernyataan 6	0,361	0,493	Valid
7	Pernyataan 7	0,361	0,681	Valid
8	Pernyataan 8	0,361	0,681	Valid
9	Pernyataan 9	0,361	0,612	Valid
10	Pernyataan 10	0,361	0,612	Valid

Sumber Data : Diolah SPSS 16, 2019

Berdasarkan tabel di atas terlihat hasil uji validitas Karakteristik kelompok

( $X_1$ ) di dapatkan **r**-hitung  $>$  **r**-tabel 0,361). Hasil ini dapat di artikan bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel Karakteristik

kelompok ( $X_1$ ) dinyatakan (diterima) dan memenuhi syarat untuk dijadikan sebagai alat ukur.

Tabel 4. Hasil Uji Karakteristik Pekerjaan ( $X_2$ )

NO	ITEM	r-tabel	r-itung	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,361	0,577	Valid
2	Pernyataan 2	0,361	0,624	Valid
3	Pernyataan 3	0,361	0,577	Valid
4	Pernyataan 4	0,361	0,631	Valid
5	Pernyataan 5	0,361	0,624	Valid
6	Pernyataan 6	0,361	0,631	Valid
7	Pernyataan 7	0,361	0,631	Valid
8	Pernyataan 8	0,361	0,631	Valid
9	Pernyataan 9	0,361	0,781	Valid
10	Pernyataan 10	0,361	0,781	Valid

Sumber Data : Diolah SPSS 16, 2019

Berdasarkan tabel di atas terlihat hasil uji validitas Karakteristik Pekerjaan ( $X_2$ ) di dapatkan  $r_{hitung} >$  dari  $r_{tabel} = 0,361$ . Hasil ini dapat di artikan bahwa

seluruh butir pertanyaan pada variabel Karakteristik Pekerjaan ( $X_2$ ) dinyatakan valid (diterima) dan memenuhi syarat untuk dijadikan sebagai alat ukur.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

NO	ITEM	r-tabel	r-itung	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,361	0,725	Valid
2	Pernyataan 2	0,361	0,716	Valid
3	Pernyataan 3	0,361	0,636	Valid
4	Pernyataan 4	0,361	0,522	Valid
5	Pernyataan 5	0,361	0,386	Valid
6	Pernyataan 6	0,361	0,725	Valid
7	Pernyataan 7	0,361	0,546	Valid
8	Pernyataan 8	0,361	0,522	Valid
9	Pernyataan 9	0,361	0,725	Valid
10	Pernyataan 10	0,361	0,522	Valid

Sumber Data : Diolah SPSS 16, 2019

Berdasarkan tabel di atas terlihat hasil uji validitas Kinerja (Y) di dapatkan  $r_{hitung} >$   $r_{tabel} 0,361$ . Hasil ini dapat di artikan bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel Kinerja (Y) dinyatakan valid (diterima) dan memenuhi syarat untuk dijadikan sebagai alat ukur.

Berdasarkan hasil pengujian validitas instrument ketiga variabel penelitian yang telah diuraikan diatas, maka dapat di tarik kesimpulan bahwa seluruh item pernyataan pada Karakteristik Kelompok ( $X_1$ ), Karakteristik Pekerjaan ( $X_2$ ), dan Kinerja (Y), dinyatakan valid (diterima) dan memenuhi syarat untuk di jadikan alat ukur penelitian.

#### Hasil Uji Reabilitas

Dalam hal ini suatu variabel dinyatakan *reliabel* atau handal bila nilai *Cronbach's Alpha* hitungan lebih besar dari

0,05 (*Cronbach's Alpha*  $> 0,05$ ), maka variabel dan butir yang diukur dapat dapat dipercaya atau diandalkan (Ghozali, 2008). Setelah dilakukan pengolahan data lebih lanjut diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 6 Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
1	Karakteristik Kelompok	0,740
2	Karakteristik Pekerjaan	0,757
3	Kinerja	0,749

Sumber Data : Diolah SPSS 16, 2019

Berdasarkan hasil uji reabilitas pada tabel di atas diketahui nilai *Cronbach's Alpha* pada ketiga variabel penelitian yaitu variabel Karakteristik Kelompok ( $X_1$ ), Karakteristik Pekerjaan ( $X_2$ ), dan Kinerja (Y) lebih besar dari 0,05 (*Cronbach's Alpha*  $> 0,05$ ). Hasil ini memberika arti bahwa instrument penelitian yang di gunakan

dinyatakan reliabel atau handal dan memenuhi syarat untuk di jadikan sebagai alat ukur dalam penelitian.

### 1. Hasil Uji Normalitas

Hasil uji Normalitas Distribusi Data dengan uji *Kolmogorow-Swimov* dapat dilihat pada tabel 7 dibawah ini :

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas Distribusi Data Dengan Uji Kolmogorov-Smirnov  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Karakteristik Kelompok	Karakteristik Pekerjaan	Kinerja
N		30	30	30
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	40.60	41.53	41.67
	Std. Deviation	4.132	3.511	3.427
Most Extreme Differences	Absolute	.142	.141	.087
	Positive	.077	.141	.087
	Negative	-.142	-.131	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		.779	.773	.474
Asymp. Sig. (2-tailed)		.578	.588	.978
a. Test distribution is Normal.				

Berdasarkan hasil pengujian normalitas distribusi data seperti pada tabel di atas dapat dijelaskan ketiga variabel didapka nilai lebih besar dari 0,05 yaitu variabel ( $X_1$ ) sebesar 0,142, ( $X_2$ ) sebesar 0,141 dan variable (Y) sebesar 0,87 karena p-value lebih besar dari 0,05 maka dapat di nyatakan bahwa data ketiga variabel berdistribusi normal dan memenuhi persyaratan untuk dilakukan pengujian regresi linear berganda.

### 2. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

karyawan diperoleh nilai kostanya sebesar 1,190 koefisien regresi 0,255 dan 0,726, sehingga bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,190 + 0,255 X_1 + 0,726 X_2 + e$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa :

- Koefisien konstanta sebesar 1,190 artinya apabila variabel karakteristik kelompok ( $X_1$ ) dan karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) nilainya 0 atau tetap, maka kinerja karyawan (Y) sebesar 1,190.
- Hasil perhitungan nilai koefisien karakteristik kelompok ( $X_1$ ) sebesar

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.190	3.399		.350	.729
	KARAKTERISTIK KELOMPOK	.255	.070	.307	3.631	.001
	KARAKERISTIK PEKERJAAN	.726	.083	.743	8.792	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber Data : diolah SPSS 16, 2019

Berdasarkan tabel diatas, hasil regresi linear berganda anantara variabel Karakteristik Kelompok ( $X_1$ ) dan Karakteristik Pekerjaan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja

0,255 artinya apabila karakteristik kelompok ( $X_1$ ) meningkatkan sebesar 1% maka kinerja karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,225.



- c) Hasil perhitungan nilai koefisien karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) sebesar 0,726 artinya apabila dukungan karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) meningkat sebesar 1% maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan bertambah sebesar 0,726.

Hasil perhitungan korelasi mempunyai kemungkinan penafsiran terhadap pengujian hipotesis dua arah. Korelasi searah jika nilai koefisien korelasi ditemukan positif sebaliknya jika nilai korelasi negatif, korelasi disebut tidak searah.

### 3. Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi ( $r$ )

Tabel 9 Hasil Uji Korelasi

#### Correlations

		PRODUKTIVITAS	KOMPETENSI	BUDAYA KERJA
KINERJA	Pearson Correlation	1	.626**	.875**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	30	30	30
KARAKTERISTIK KELOMPOK	Pearson Correlation	.626**	1	.429*
	Sig. (2-tailed)	.000		.018
	N	30	30	30
KARAKTERISTIK PEKERJAAN	Pearson Correlation	.875**	.429*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.018	
	N	30	30	30

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

Berdasarkan hasil tabel di atas menunjukkan bahwa :

1. Korelasi antara Karakteristik Kelompok ( $X_1$ ) dengan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 0,626 artinya hubungan antara Karakteristik Kelompok ( $X_1$ ) dengan Kinerja ( $Y$ ) kuat dan bersifat positif (searah). Jika skor karakteristik kelompok naik maka skor kinerja karyawan juga meningkat begitu juga sebaliknya.

2. Korelasi antara Karakteristik Pekerjaan ( $X_2$ ) dengan Kinerja ( $Y$ ) adalah sebesar 0,875. Artinya hubungan antara Karakteristik Pekerjaan ( $X_2$ ) dengan Kinerja ( $Y$ ) kuat dan bersifat positif (searah). Jika skor karakteristik pekerjaan naik maka skor kinerja juga meningkat, begitu juga sebaliknya.

### 4. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Tabel 10. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 <sup>a</sup>	.842	.831	1.40975

a. Predictors: (Constant), KARAKTERISTIK PEKERJAAN, KARAKTERISTIK KELOMPOK

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil tabel di atas, koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar

0,842. Hasil menunjukkan bahwa karakteristik kelompok dan karakteristik pekerjaan mampu menjelaskan atau memiliki

pengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Crossline Production sebesar 84,2% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar yang tidak diteliti.

## 5. Hasil Uji F

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	287.007	2	143.503	72.206	.000 <sup>a</sup>
	Residual	53.660	27	1.987		
	Total	340.667	29			

a. Predictors: (Constant), KARAKTERISTIK PEKERJAAN, KARAKTERISTIK KELOMPOK

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel diatas, didapat karakteristik kelompok dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan dengan  $F_{hitung}$  72,206 dengan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , artinya ada pengaruh signifikan secara bersama-sama dari Karakteristik

Kelompok dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Crossline Production Palembang

## 6. Hasil Uji t

Tabel 12 Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	1.190	3.399		.350	.729
	KARAKTERISTIK KELOMPOK	.255	.070	.307	3.631	.001
	KARAKTERISTIK PEKERJAAN	.726	.083	.743	8.792	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel diatas, didapat Karakteristik Kelompok dengan nilai  $t_{hitung} = 3,631$  dengan signifikan,  $0,001 < 0,05$ , artinya ada pengaruh yang signifikan antara Karakteristik Kelompok ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Crossline Production Palembang, sedangkan untuk Karakteristik Pekerjaan  $t_{hitung} = 8,792$  dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ , artinya ada pengaruh yang signifikan antara Karakteristik Pekerjaan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Crossline Production Palembang.

## D. SIMPULAN DAN SARAN

### 1. Simpulan

Berdasarkan data hasil penelitian yang telah diolah dan dianalisis, maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. karakteristik kelompok dan karakteristik pekerjaan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai CV. Crossline Production Palembang
2. karakteristik kelompok berpengaruh terhadap kinerja pegawai CV. Crossline Production Palembang
3. karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai CV. Crossline Production Palembang

### 2. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, maka peneliti menyampaikan beberapa saran sebagai bahan pertimbangan

pada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini, diantaranya adalah :

1. Perkembangan teknologi yang semakin pesat dan serta perkembangan ilmu pengetahuan hendaknya terus menggali potensi baik yang bersifat positif terhadap kinerja karyawan. Dinamika dalam suatu perusahaan ini penting mengingat dalam suatu perusahaan terhadap beberapa unsur atau sarat yang akan menentukan eksistensi suatu produktivitas karyawan. Karyawan hendaknya memiliki sebuah tujuan yang bersifat pengabdian kepada suatu perusahaan secara luas. Dalam kehidupan berorganisasi terhadap karakteristik kelompok dan karakteristik pekerjaan yang dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan akan lebih sempurna dan lebih lengkap lagi, mengingat pentingnya suatu kinerja karyawan bagi suatu perusahaan.
2. Bagi peneliti yang akan datang diharapkan dapat mengkaji lebih dalam mengenai Pengaruh Karakteristik Kelompok dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan CV. Crossline Production Palembang

## E. DAFTAR RUJUKAN

- Borman, W. C., and Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt, and W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 71-98). San Francisco: Jossey Bass.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette, and L. M. CHough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology*,
- Nurhastuti, Natalia, 2011. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Yogyakarta.
- Prabowo, Aditya Hari. 2013. *Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT Cambrics Primissima (Persero)*. Yogyakarta.
- Peoni, Harianus. 2014. *Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan* (Studi Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado). Universitas Ratulangi Manado.
- Yang, Fang. 2011. "Work, motivation and personal characteristics: an in-depth study of six organizations in Ningbo", *Chinese Management Studies*
- Sugiyono 2013. *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kuantitatif Dan R&D)*. Alfabeta. Bandung.
- Suhardjo, Drajat. (2007). *Definisi Tingkat Pendidikan*.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Stoner, J. A. F dan Freeman. 1999. *Manajemen, Terjemahan*. London England: Prentice Hall inc.
- Fahmi, L. 2009. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada KUD "Sumber Makmur" Ngantang. Penelitian*. Universitas Maulana Malik Ibrahim. Malang.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP KPN.