

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi

M. Juli Pratiwijaya¹

¹ (Ekonomi Syariah) STAI Sabilul Muttaqin
e-mail: jayjul03@gmail.com

ABSTRACT

Human resources are a great asset for the company's survival now and in the future. The influence of good employee performance is very large in determining the development of the company, so that it can improve work performance and achieve company goals. Apart from that, by creating good and optimal employee performance, so will the company. Job characteristics as a dimension that can influence employee work performance. Job characteristics are the basis for employee productivity and performance and are designed to play an important role in the success and survival of the company. In conditions of increasing competition, well-designed jobs will be able to attract and retain workers and provide motivation to produce quality products and services. This research aims to assess employee performance in the production department of the PT ABC Kediri cigarette company. Based on the background description, the author decided to conduct research regarding: "The Influence of Job Characteristics on the Performance of Production Department Employees". So that the problem to be studied can be formulated as follows: 1. What are the Job Characteristics of Employees in the Production Department at ABC Company? 2. What is the Performance of Employees in the Production Department of ABC Company? 3. How do Job Characteristics Influence the Performance of Production Employees?

This type of research is Explanatory Research which explains the relationship between the influence of job characteristics on employee performance. This research starts from descriptive data related to the subject matter which is then analyzed using path analysis. The population in this study were employees of the production section of the PT ABC Kediri cigarette company. The sampling method used was a simple random sampling method with a total of 81 employees as respondents.

The results of the research show that 1. Based on the Reliability Test the job characteristic factor is worth 0.740, which means the job characteristic factor is considered reliable because it is greater than 0.60. Based on the Validity Test the job characteristic factor has valid indicators or questionnaires 2. Based on the Reliability Test the Employee Performance factor is worth 0.621, which means that the job characteristics factor is considered reliable because it is greater than 0.60. Based on the Validity Test, Employee Performance factors have valid indicators or questionnaires. 3. The Influence of Job Characteristics on the Performance of PT ABC Kediri Employees. Job Characteristics have a significant effect on employee performance in the Production Department of the Cigarette Company PT ABCTbk Kediri which is acceptable because the significant value is $0.007 < 0.05$.

Keywords: Job Characteristics, Employee Performance

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aset besar untuk kelangsungan hidup perusahaan saat ini maupun di masa yang akan datang. Pengaruh kinerja karyawan yang baik sangat besar dalam menentukan perkembangan perusahaan, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu dengan terciptanya suatu kinerja karyawan yang baik dan optimal, perusahaan juga. Karakteristik pekerjaan sebagai dimensi yang dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan. Karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas dan kinerja karyawan yang dirancang untuk memainkan peranan penting

dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup perusahaan. Dalam kondisi persaingan yang semakin meningkat, pekerjaan yang dirancang dengan baik akan mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja dan memberikan motivasi untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Rokok PT ABC Kediri. Berdasarkan uraian latar belakang, maka penulis mengangkat untuk mengadakan penelitian mengenai : “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi”. Sehingga dapat dirumuskan permasalahan yang akan diteliti, sebagai berikut :1. Bagaimana Karakteristik Pekerjaan pada Karyawan bagian Produksi di perusahaan ABC?, 2. Bagaimana Kinerja Karyawan pada bagian Produksi perusahaan ABC ?, 3. Bagaimana karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan bagian Produksi?

Jenis penelitian ini adalah penelitian Explanatory Research yang menjelaskan hubungan pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini beranjak dari data deskriptif yang berhubungan dengan pokok bahasan yang kemudian dianalisis dengan menggunakan path analysis. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan bagian Produksi Perusahaan Rokok PT ABC Kediri. Metode sampling yang digunakan adalah metode simple random sampling dengan jumlah responden sebanyak 81 karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1. Berdasarkan Uji Reliabilitas faktor karakteristik pekerjaan bernilai 0.740 yang artinya faktor karakteristik pekerjaan dinilai reliable karena lebih besar dari 0.60. Berdasarkan Uji Validitas faktor karakteristik pekerjaan memiliki indikator-indikator atau kuesioner yang valid 2. Berdasarkan Uji Reliabilitas faktor Kinerja Karyawan bernilai 0.621 yang artinya factor karakteristik pekerjaan dinilai reliable karena lebih besar dari 0.60. Berdasarkan Uji Validitas faktor Kinerja Karyawan memiliki indikator-indikator atau kuesioner yang valid. 3. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan PT ABC Kediri Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Karyawan bagian Produksi Perusahaan Rokok PT ABC Kediri adalah dapat diterima karena nilai signifikannya $0.007 < 0,05$.

Kata Kunci: Karakteristik Pekerjaan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi saat ini perkembangan pengetahuan dan teknologi sangat pesat sehingga membawa perubahan besar dalam kehidupan manusia. Perubahan- perubahan tersebut menuntut setiap organisasi atau perusahaan untuk mengoptimalkan fungsi manajemennya agar mampu bertahan pada sektor usahanya. Anoraga Pandji berpendapat bahwa fungsi manajemen tersebut meliputi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian (Anoraga,2004:109). Di samping itu, perubahan tersebut juga menuntut para karyawan untuk mengubah sistem kerja yang sesuai dengan zaman sekarang. Apabila karyawan tidak dapat menyesuaikan diri maka akan banyak kesulitan yang dihadapi oleh para karyawan dan perusahaannya.

Sumber daya manusia merupakan aset besar untuk kelangsungan hidup perusahaan saat ini maupun di masa yang akan datang. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama bagi setiap perusahaan untuk menjalankan kegiatan atau proses kerja perusahaan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai, maka dibutuhkan karyawan yang berkerja secara efisien dan efektif sehingga memberikan kinerja yang baik. Dan agar karyawan dapat memberikan kinerja yang baik maka perusahaan dapat memberikan dukungan baik melalui karakteristik pekerjaan, stres kerja yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan serta kepuasan kerja karyawan.

Tujuan perusahaan akan tercapai bila sumber daya manusianya menunjukkan performansi kerja yang tinggi. Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan sebaiknya diperlakukan sebaik-baiknya, agar karyawan mempunyai kinerja yang baik dan tujuan perusahaan tercapai. Menurut Hasibuan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Hasibuan,2010:93).

Pengaruh kinerja karyawan yang baik sangat besar dalam menentukan perkembangan perusahaan, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu dengan terciptanya suatu kinerja karyawan yang baik dan optimal, perusahaan juga mengembangkan potensi sumber daya manusia yang ada di dalamnya dengan memperhatikan hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Gibson mengatakan dalam bukunya bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi (Gibson, 1990:164)

Karakteristik pekerjaan sebagai dimensi organisasi dan psikologis yang dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan. Karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas dan kinerja karyawan yang dirancang untuk memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup perusahaan. Pada dasarnya setiap pekerjaan pasti mempunyai karakteristik sendiri-sendiri. Antara satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain dimungkinkan adanya kesamaan karakteristik namun dipastikan bahwa mayoritas pekerjaan mempunyai perbedaan karakteristik. Pendapat Agung Panudju setiap pekerjaan memiliki empat karakteristik, yaitu: otonomi, identitas tugas, signifikansi tugas

dan umpan balik (Agung Panudju,2003:7). Dalam kondisi persaingan yang semakin meningkat, pekerjaan yang dirancang dengan baik akan mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja dan memberikan motivasi untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas.

Berdasarkan hasil observasi awal terhadap produksi sebuah perusahaan yang menjadi dasar, bahwa karakteristik pekerjaan pada karyawan bagian produksi di perusahaan ABC mempengaruhi kinerja mereka. Kecenderungan bahwa karyawan bagian produksi melakukan pekerjaan yang sama, sederhana, dan cenderung berulang-ulang. Kondisi ini bisa menyebabkan rasa kejenuhan atau kebosanan. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bagian sumber daya manusia ada indikasi bahwa manajemen tidak sepenuhnya memberi kebebasan pada karyawannya untuk menangani pekerjaan yang lebih kompleks dan bervariasi, sehingga karyawan tidak dapat menunjukkan daya inisiatif dan mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan lainnya.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka penulis mengangkat untuk mengadakan penelitian mengenai : “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Karakteristik Pekerjaan karyawan pada Karyawan bagian Produksi di perusahaan ABC?
2. Bagaimana Kinerja Karyawan pada Karyawan bagian Produksi perusahaan ABC ?
3. Bagaimana karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Karyawan bagian Produksi?

METODE

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*Explanatory Research*) yang menjelaskan hubungan pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Penelitian eksplanatori ini bertujuan untuk menjelaskan dan menguji atau membuktikan suatu teori atau hipotesis untuk memperkuat atau menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada. Penelitian ini beranjak dari data deskriptif yang berhubungan dengan pokok bahasan yang kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

B. Rancangan Penelitian

Keterangan Kerangka Pemecahan Masalah :

1. *Start*, yaitu tahap awal atau persiapan sebelum melakukan penelitian terhadap masalah yang dihadapi.
2. Pengumpulan data, yaitu tahap dimana peneliti melakukan pengumpulan data yang diperlukan untuk mendukung kelengkapan sebuah penelitian.
3. Uji instrumen, Uji validitas untuk mengetahui layak tidaknya suatu instrumen untuk digunakan. Uji reliabilitas untuk mengetahui konsistensi dan stabilitas nilai hasil pengukuran tertentu. Pada tahap ini jika instrument tidak valid dan tidak reliabel, maka kembali ke langkah sebelumnya hingga instrument valid dan reliabel.
4. Analisis jalur (*Path Analysis*), setelah data valid maka diolah dengan analisis jalur yang diolah untuk mengetahui hubungan yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara langsung ataupun secara tidak langsung.
5. Uji asumsi klasik, yaitu tahap dimana dilakukannya pendugaan parameter yang sesuai dengan model yang telah dikembangkan untuk mengetahui adanya multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas.
6. Melakukan uji hipotesis (uji t) untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Pada tahap ini dibagi menjadi dua, yaitu:
 - a. Berdasarkan perhitungan uji t, jalur yang tidak signifikan perlu dihilangkan sesuai dengan *trimming theory*.
 - b. Berdasarkan perhitungan uji t, jalur yang sudah terbukti signifikan maka dapat dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung.
7. Pembahasan, yaitu tahapan dimana peneliti menjelaskan hasil dari penelitian yang telah dilakukan.
8. Mengambil kesimpulan dari hasil penelitian berdasarkan analisis yang dilakukan.
9. *Stop*, yaitu berakhirnya penelitian.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah satu wilayah dalam satu unit karyawan bagian produksi Perusahaan Rokok PT. ABC. Jumlah keseluruhan karyawan bagian

produksi adalah 415 karyawan yang terdiri dari tenaga kerja giling 266 karyawan, dan tenaga kerja packing 149 karyawan.

2. Teknik Sampling

Dikarenakan jumlah ukuran populasi sudah diketahui dengan pasti, maka jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin (Sevilla, 2007:182)

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N= Ukuran Populasi

e = Batas Toleransi Kesalahan Error (*error tolerance*)

$$n = \frac{415}{1+415 (0.1)^2} = 80,6 = 81$$

Jadi, sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 81 karyawan.

D. Teknik Pengumpulan Data dan Pengembangan Instrumen

Suatu teknik pengumpulan data dibutuhkan untuk mendapatkan data-data yang sesuai dan dibutuhkan dalam penelitian. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

1. Kuesioner

Metode kuesioner merupakan daftar pertanyaan atau pernyataan yang disusun secara sistematis kemudian diberikan secara langsung kepada responden pada jam istirahat dengan harapan responden memberikan jawaban pada daftar pertanyaan maupun pernyataan tersebut.

2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian. Saat mengajukan pertanyaan, peneliti berhadapan langsung dengan responden. Wawancara dilakukan dengan kepala bagian sumber daya manusia dan responden, serta data yang didapat sebagai informasi tambahan dalam penelitian.

3. Studi pustaka

Studi pustaka dilakukan dengan menggunakan dokumentasi yang dimiliki Perusahaan Rokok PT ABC Kediri. Penelitian ini juga menggunakan buku-buku atau literature yang kemudian dilakukan pengutipan dan pencatatan pada pendapat para ahli yang

terdapat dalam buku atau literature tersebut untuk memperkuat landasan teori dalam penelitian.

E. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran dilakukan dua kali atau lebih (Husein, 2003:176). Uji reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Sebuah instrumen harus reliabel, dalam arti bahwa instrumen sudah baik sehingga mampu mengungkap data yang bisa dipercaya (Arikunto, 2006:169). Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Dalam menguji daftar kuesioner ini karena akan menguji alternative jawaban lebih dari dua, sehingga uji reliabilitas menggunakan uji *cronbach's alpha* (Husein Umar, 2008:56).

Rumus dari uji reliabilitas dengan *cronbach's alpha* dapat ditulis sebagai berikut :

$$R_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan:

R_{11} = Reliabilitas Instrument

k = Banyak Butir pertanyaan

σ^2 = Varians total

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah Varians butir

Suatu instrumen dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbrach's alpha* > 0,60.

Sebaliknya jika nilai *cronbrach's alpha* < 0,60 maka variabel tersebut tidak reliabel (Bhono, 2005:72)

Hasil Analisi sebagai berikut :

1) Faktor Karakteristik Pekerjaan (X)

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Faktor Karakteristik Pekerjaan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.740	4

2) Faktor Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Faktor Karakteristik Pekerjaan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.621	5

Hasil perhitungan uji reliabilitas instrument dalam penelitian ini seperti tertera dalam tabel 1-2 tersebut di atas adalah reliable.

b. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Oleh sebab itu, uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner (Imam Ghozali,2007:45). Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Menghitung korelasi antar data pada masing-masing pernyataan dengan skor total, memakai rumus korelasi *product moment* (Husein Umar,2008:53)

$$r = \frac{n (\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

- r : korelasi item dengan total variabel
- X : skor item
- Y : skor total variabel
- n : jumlah sampel

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *pearsen product moment*. Dalam penelitian ini digunakan asumsi bahwa nilai korelasi dengan metode *pearsen product moment* tinggi maka dikatakan valid. kriteria validitas untuk setiap item adalah $r > 0,30$ berarti item tersebut valid.

Hasil uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Faktor Karakteristik Pekerjaan (X)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Faktor Karakteristik Pekerjaan

Correlations					
	Karakteristik Pekerjaan (X1.1)	Karakteristik Pekerjaan (X1.2)	Karakteristik Pekerjaan (X1.3)	Karakteristik Pekerjaan (X1.4)	Karakteristik Pekerjaan (X1)

Karakteristik Pekerjaan	Pearson Correlation(X1.1)	1	.647**	.317**	.241*	.749**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.030	.000
	N	81	81	81	81	81
Karakteristik Pekerjaan	Pearson Correlation(X1.2)	.647**	1	.466**	.330**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.003	.000
	N	81	81	81	81	81
Karakteristik Pekerjaan	Pearson Correlation(X1.3)	.317**	.466**	1	.483**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000		.000	.000
	N	81	81	81	81	81
Karakteristik Pekerjaan	Pearson Correlation(X1.4)	.241*	.330**	.483**	1	.665**
	Sig. (2-tailed)	.030	.003	.000		.000
	N	81	81	81	81	81
Karakteristik Pekerjaan	Pearson Correlation(X1)	.749**	.819**	.755**	.665**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	81	81	81	81	81

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

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

2) Faktor Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Faktor Karakteristik Pekerjaan
Correlations

		Kinerja Karyawan (Y.1)	Kinerja Karyawan (Y.2)	Kinerja Karyawan (Y.3)	Kinerja Karyawan (Y.4)	Kinerja Karyawan (Y.5)	Kinerja Karyawan (Y)
Kinerja Karyawan (Y.1)	Pearson Correlation	1	1.000**	.145	-.176	-.202	.550**
	Sig. (2-tailed)		.000	.197	.115	.070	.000
	N	81	81	81	81	81	81
Kinerja Karyawan (Y.2)	Pearson Correlation	1.000**	1	.145	-.176	-.202	.550**
	Sig. (2-tailed)	.000		.197	.115	.070	.000
	N	81	81	81	81	81	81
Kinerja Karyawan (Y.3)	Pearson Correlation	.145	.145	1	.489**	.467**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.197	.197		.000	.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81
Kinerja Karyawan (Y.4)	Pearson Correlation	-.176	-.176	.489**	1	.987**	.671**
	Sig. (2-tailed)	.115	.115	.000		.000	.000
	N	81	81	81	81	81	81
Kinerja Karyawan (Y.5)	Pearson Correlation	-.202	-.202	.467**	.987**	1	.647**
	Sig. (2-tailed)	.070	.070	.000	.000		.000
	N	81	81	81	81	81	81
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.550**	.550**	.720**	.671**	.647**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	81	81	81	81	81	81

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

Hasil perhitungan uji reliabilitas instrument dalam penelitian ini seperti tertera dalam tabel 3-4 tersebut di atas adalah valid.

2. Analisis Jalur Path

Analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung. Baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara (Jonathan,2006:147).

Menurut Harjadi dan Winda, *Path Analysis* memiliki asumsi-asumsi (Sarjono,2011:117), yaitu:

- a. Hubungan di antara variabel bersifat linier dan adaptif (mudah menyesuaikan diri).
- b. Data yang digunakan berdistribusi normal, *valid* dan *reliabel*.
- c. Adanya *recurivitas*, yaitu suatu keadaan di mana anak panah mempunyai hubungan satu arah dan tidak boleh menjadi pemutaran kembali.
- d. Variabel terikat (*dependen*) setidaknya atau minimal dalam ukuran interval dan rasio.
- e. Menggunakan sampel *probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel untuk memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Manfaat analisis jalur adalah :

- a. Penjelasan terhadap fenomena yang dipelajari atau permasalahan yang diteliti.
- b. Prediksi nilai variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas, dan prediksi dengan *path analysis* nilai bersifat kualitatif.
- c. Faktor determinan yaitu penentuan variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat, juga digunakan untuk menelusuri mekanisme (jalur-jalur) pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- d. Pengujian model, menggunakan theory trimming, baik untuk uji reliabilitas (uji keajegan) konsep yang sudah ada ataupun uji pengembangan konsep baru.

Tabel 4: Hasil Uji Validitas Faktor Karakteristik Pekerjaan

Correlations					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.738	.327		2.253	.027
Karakteristik Pekerjaan (X1)	.247	.089	.268	2.788	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis pada 4, yaitu karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0.247 dimana lebih besar dari 0,05.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. (Danang, 2009:79) Salah satu cara untuk melihat terjadinya multikolinearitas yaitu dengan melihat VIF (*variance inflation factor*) dan nilai *tolerance* masing-masing variabel bebasnya. Apabila nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 maka dinyatakan tidak ada indikasi multikolinearitas antar variabel bebasnya (Bhuono, 2005:58). Jika terjadi multikolinearitas pada variabel bebas maka ada beberapa cara untuk mengatasinya yaitu : menghilangkan atau beberapa variabel X, pemakaian informasi sebelumnya dan menambah data baru (Husein, 2005:205)

Tabel 5: Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 1
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.738	.327		2.253	.027		
Karakteristik Pekerjaan (X1)	.247	.089	.268	2.788	.007	.861	1.161

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varians yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya, artinya setiap observasi mempunyai reliabilitas yang berbeda akibat perubahan dalam kondisi yang melatar belakangi tidak terangkum dalam spesifikasi model (Hanke dan Reittch dalam Kuncoro, 2007:96). Masalah ini muncul bersumber dari variasi data cross section yang digunakan. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji glesjer. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika probabilitas signifikansi diatas 5% maka model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 1

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.592E-16	.327		.000	1.000
Karakteristik Pekerjaan (X)	.000	.089	.000	.000	1.000

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Pada tabel 5 di atas menunjukkan bahwa pada persamaan 1, nilai probabilitas signifikansi diatas 5% maka model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas, hal ini menunjukkan tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

c. Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan salah satu bagian dari uji asumsi klasik. Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah data penelitian yang dilakukan berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji dengan *Kolmogorov-Smirnov*. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah data-data variabel operasional dalam model empiris yang diuji berdistribusi tidak normal. Ketentuan pengujian *Kolmogorov-Smirnov* adalah apabila dua perbandingan atau salah satu mempunyai tingkat signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 yang berarti data berdistribusi normal. Bila kedua perbandingan mempunyai tingkat signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0,05, maka data berdistribusi tidak normal.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Persamaan

Descriptive Statistics									
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Unstandardized Residual	81	-.64475	.80233	-.234637	.33156118	.584	.267	-.063	.529
Valid (listwise)	N 81								

Sumber: Perhitungan rekapitulasi data lampiran 2

Pada tabel 7 di atas menunjukkan bahwa pada persamaan nilai rasio skewness dan rasio kurtosis berada di antara -2 hingga $+2$, maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data adalah normal.

4. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap suatu masalah. Jawaban tersebut masih perlu diuji kebenarannya, maka dari itu dilakukan uji hipotesis. Uji t digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel independen atau bebas (X) secara individual (parsial) terhadap variabel dependen atau terikat (Y). Rumus uji t atau uji secara parsial (Kuncoro, 2007:82) :

$$t = \frac{\sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Dimana:

r : koefisien regresi

n : jumlah responden

t : uji hipotesis

Kriteria pengujian :

- a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat. Hal ini berarti ada hubungan antara variabel karakteristik pekerjaan dan stres kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat. Hal ini berarti tidak ada hubungan antara variabel karakteristik pekerjaan dan stres kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji t Persamaan

Descriptive Statistics

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.738	.327		2.253	.027

Karakteristik Pekerjaan (X1)	.247	.089	.268	2.788	.007
------------------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 7. Hasil Uji F Persamaan

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5.526	3	1.842	16.128	.000 ^a
Residual	8.795	77	.114		
Total	14.321	80			

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan (X)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis III bahwa Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Karyawan bagian Produksi Perusahaan Rokok PT ABC Kediri adalah dapat diterima karena nilai signifikannya $0.007 < 0,05$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Semakin baik karakteristik pekerjaan tercipta, maka semakin meningkat kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Hal ini terbukti dari hasil analisis penelitian yang menunjukkan bahwa Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Karyawan bagian Produksi Perusahaan Rokok PT ABC Kediri adalah dapat diterima karena nilai signifikannya $0.007 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Karyawan bagian Produksi Perusahaan Rokok PT ABC Kediri terbukti secara ilmiah sesuai dengan hasil penelitian yang kami lakukan.

Hal ini sesuai dengan teori bahwa karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karakteristik pekerjaan menentukan kesesuaian orang dengan suatu bidang pekerjaan tertentu dan memungkinkan seseorang untuk lebih berhasil dalam bidang yang di tekuninya. Dengan pemahaman terhadap karakteristik pekerjaan di harapkan karyawan tersebut akan semakin berorientasi di bidang pekerjaannya. Karyawan akan menekuni pekerjaan dengan konsentrasi dan tanggung jawab yang di sertai perasaan senang sampai di peroleh hasil yang memuaskan. Jika seorang karyawan memiliki karakteristik yang sesuai dengan pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat.

Karakteristik pekerjaan adalah identifikasi beragam dimensi pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi dan kepuasan kerja. Para karyawan mengalami

Kompensasi instrik ketika pekerjaan mereka memperoleh nilai tinggi pada lima dimensi pekerjaan inti: variasi ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik. Karakteristik-karakteristik tersebut menciptakan potensi untuk peningkatan kinerja

Bentuk karakteristik pekerjaan yang ada di Perusahaan Rokok PT ABC Kediri yang mampu meningkatkan kinerja adalah variasi ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik. Karakteristik pekerjaan yang kuat dirasakan oleh karyawan akan dengan otomatis meningkatkan kinerjanya sesuai dengan standart kelengkapan dan ketelitian yang diberikan oleh perusahaan, selalu berusaha menyelesaikan semua tugas dengan baik sesuai dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan, selalu berusaha menyelesaikan semua tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan, selalu berusaha memiliki keteraturan dan keakuratan dalam bekerja, selalu memiliki inisiatif dalam bekerja tanpa perlu diberitahu atau diinstruksikan

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Karakteristik Pekerjaan karyawan pada Karyawan bagian Produksi di perusahaan ABC

1. Berdasarkan Uji Reliabilitas faktor karakteristik pekerjaan bernilai 0.740 yang artinya factor karakteristik pekerjaan dinilai reliable karena lebih besar dari 0.60.
2. Berdasarkan Uji Validitas faktor karakteristik pekerjaan memiliki inikator-indikator atau kuesioner yang valid

B. Kinerja Karyawan pada Karyawan bagian Produksi perusahaan ABC

1. Berdasarkan Uji Reliabilitas faktor Kinerja Karyawan bernilai 0.621 yang artinya factor karakteristik pekerjaan dinilai reliable karena lebih besar dari 0.60.
2. Berdasarkan Uji Validitas faktor Kinerja Karyawan memiliki indikator-indikator atau kuesioner yang valid

C. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan PT ABC Kediri

Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Karyawan bagian Produksi Perusahaan Rokok PT ABCTbk Kediri adalah dapat diterima karena nilai signifikannya $0.007 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Pandji, Anoraga. *Manajemen Bisnis*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. *Organisasidan Motivasi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2010.
- Gibson dkk. Editor: Gitosudarmo, I dan I Nyoman Sudita. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE.1999.
- Panudju, Agung. *Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Perkerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Produksi PT. X Palembang*. Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya, Vol. 1 No. 2, Oktober 2003.
- Sevilla, Consuelo G.et.al. *Research Methods*. Quezon City: Rex Printing Company,2007.
- Umar, Husein. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Edisi kelima. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. 2003.
- Arikunto,S. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*,. Jakarta: Rineka Cipta. 2006.
- Nugroho,Bhuono Agung. *Strategi Jitu Dalam Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Offset. 2005.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2007..
- Sarwono, Jonathan. *Analisis Data Penelitian Menggunakan*. Yogyakarta: CV. Adi Offset. 2006.
- Harjadi, Sarjono dan Winda Julianita. *SPSS VS Lisrel: Sebuah Pengantar Aplikasi Untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat. 2011.
- Sunyoto, Danang. *Statistika Ekonomi Induktif*. Jakarta: Indeks,2009.
- Kuncoro, Mudjarat. *Metode Kuantitatif*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN. 2007.