

---

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PENGANTONGAN PUPUK UREA-1 (PPU-1) PADA PT. PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG**

---

Muhammad Ridwan<sup>1)</sup>, Umi Hasanah<sup>2)</sup>  
Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Tridinanti<sup>1,2)</sup>  
E-mail : [Muhammad\\_ridwan@univ-tridinanti.ac.id](mailto:Muhammad_ridwan@univ-tridinanti.ac.id)<sup>1)</sup>

**ABSTRACT**

*Employee performance improvement is needed in achieving a company goal. Individual characteristics and job characteristics affect employee performance. Therefore, this study aims to determine, analyze, and prove the effect of individual characteristics and job characteristics on the performance of employees of the Urea-1 Fertilizer Packaging Section (PPU-1) at PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang either simultaneously or partially.*

*This study uses a quantitative descriptive research method, with a sample of 50 respondents using a sampling technique, namely the saturated sampling technique (census). The variables in this study consisted of independent variables, namely individual characteristics (X1) and job characteristics (X2) and the dependent variable, namely employee performance (Y). The data analysis method used is multiple linear regression analysis method with hypothesis testing using f-test and t-test.*

*The results of the study on 50 respondents showed that the individual characteristics variable (X1) and job characteristics (X2) simultaneously had a positive and significant effect on employee performance (Y). This can be seen from the value of Fcount (82.015) > Ftable (3.19), with a significance level of 0.000 < 0.05. Based on the t-test of individual characteristic variables (X1) partially positive and significant effect on employee performance (Y). This can be seen from the value of tcount (3.321) > ttable (2.011) with a significance level of 0.029 < 0.05. Job characteristics variable (X2) partially has a positive and significant effect on employee performance (Y). This can be seen from the value of tcount (6.910) > ttable (2.011) with a significance level of 0.000 < 0.05.*

*Keywords: Individual Characteristics, Job Characteristics, and Employee Performance.*

**ABSTRAK**

Peningkatan kinerja karyawan diperlukan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan. Karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan bagian Pengantongan Pupuk Urea-1 (PPU-1) pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang baik secara simultan maupun parsial.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif, dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang responden menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu teknik sampling jenuh (sensus). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu karakteristik individu ( $X_1$ ) dan karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Metode analisis data yang digunakan yaitu metode analisis regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan uji-f dan uji-t.

Hasil penelitian terhadap 50 orang responden menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu ( $X_1$ ) dan karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini terlihat dari nilai  $F_{hitung}$  (82,015) >  $F_{tabel}$  (3,19), dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Berdasarkan uji-t variabel karakteristik individu ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini terlihat dari nilai  $t_{hitung}$  (3,321) >  $t_{tabel}$  (2,011) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,029 < 0,05. Variabel karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini terlihat dari nilai  $t_{hitung}$  (6,910) >  $t_{tabel}$  (2,011) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05.

Kata Kunci : Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Kinerja Karyawan.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Pada era globalisasi seperti saat ini kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia yang andal adalah sebuah hal yang penting. Menurut Torang (2016:186) sumber daya manusia merupakan kontributor strategis utama terhadap semua aktivitas organisasi. Sumber daya manusia sebagai penggerak setiap proses pekerjaan yang ada didalam perusahaan, walaupun canggihnya alat yang digunakan perusahaan tidak ada yang luput dalam pengawasan dari manusia, maka dari itu sumber daya manusia hampir tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Sumber daya manusia adalah salah satu aset terpenting bagi perusahaan, keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan tergantung pada kualitas dan peran aktif dari sumber daya manusia di perusahaan tersebut. Tenaga kerja atau karyawan memegang peranan penting dalam suatu perusahaan, sebab perusahaan tidak akan maju dan berkembang tanpa didukung oleh kemampuan tenaga kerjanya.

Individu yang masuk kesuatu organisasi akan membawa kemampuan, kepribadian, persepsi dan juga sikap. Kepribadian karyawan yang berbeda-beda

menjadikan karyawan mempunyai ciri khas tersendiri sehingga membentuk suatu karakteristik individu pada karyawan. Baik buruknya karakteristik individu karyawan tergantung bagaimana mereka mengaplikasikannya. Menurut Jalal (2015:197) karakteristik individu terdiri atas minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja. Karyawan dengan karakteristik yang baik akan menjadikan karyawan tersebut lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi optimal dan sangat baik pengaruhnya bagi perusahaan. Begitupun sebaliknya, karyawan dengan karakteristik yang buruk akan menghambat perusahaan dalam beroperasi dan berkembang. Berdasarkan hal itulah dapat dipastikan bahwa perusahaan memiliki kriteria tertentu mengenai karyawan yang akan mereka pekerjakan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul "Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengantongan Pupuk Urea-1 (PPU-1) Pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang".

**Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan

- a. Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan bagian Pengantongan Pupuk Urea-1 (PPU-1) pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.
- b. Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan bagian Pengantongan Pupuk Urea-1 (PPU-1) pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.
- c. Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan bagian Pengantongan Pupuk Urea-1 (PPU-1) pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.

**TINJAUAN PUSTAKA****Karakteristik Individu**

Didalam suatu perusahaan faktor manusia sebagai tenaga kerja merupakan sumber daya yang sangat penting, karena manusia itulah yang akan membawa arah perkembangan suatu perusahaan serta menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan. Manusia dalam menyelesaikan suatu pekerjaan mempunyai motivasi yang berbeda-beda. Motivasi inilah yang sangat

mempengaruhi karakteristik individu dari masing-masing individu itu sendiri, oleh karena itu perbedaan karakteristik individu dari setiap karyawan harus menjadi perhatian manajemen perusahaan jika ingin tujuan perusahaan tercapai. Dari perbedaan-perbedaan karakteristik individu dapat diketahui kinerja karyawan yang satu berbeda dengan yang lain.

Menurut Hasibuan (2011:55) karakteristik individu merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan.

Menurut Rivai (2013:147) menyatakan bahwa karakteristik individu adalah ciri-ciri khusus, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain.

Menurut Jalal (2015:197) karakteristik individu terdiri atas minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja. Dengan demikian karakteristik individu meliputi minat, sikap terhadap dirinya, pekerjaannya, dan kebutuhan yang diinginkannya. Sikap adalah evaluasi, perasaan, dan kecenderungan seseorang yang relatif konsisten terhadap suatu objek atau gagasan. Sedangkan minat adalah

sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu, hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu.

Berdasarkan pengertian diatas dapat dikatakan bahwa karakteristik individu adalah ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki oleh seseorang dalam kehidupannya terutama dalam bertindak dan berperilaku.

### **Karakteristik Pekerjaan**

Menurut Robbins dan Judge (2011:268) karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik.

Menurut Simamora (2014:25) mengemukakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah suatu pendekatan terhadap pemerkerjaan pekerjaan.

Menurut Jalal (2015:197) karakteristik pekerjaan mencakup sifat tugas karyawan yang meliputi macam tugas, tanggung jawab, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari karakteristik pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa karakteristik pekerjaan adalah sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lainnya yang ada dalam semua pekerjaan dalam pelaksanaannya. Pada dasarnya setiap pekerjaan pasti mempunyai karakteristik yang berbeda antara satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain.

### **Pengertian Kinerja**

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan. Kinerja pada dasarnya adalah aktivitas yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi.

Menurut Wibowo (2012:4), kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, motivasi, dan kepentingan.

Menurut Torang (2016:74) kinerja adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Mubarak (2017:77) kinerja pada dasarnya merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang individu atau kelompok orang dari keseluruhan pelaksanaan tugas selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

## **METODE PENELITIAN**

### **Tempat Penelitian**

Lokasi penelitian bertempat di Departemen Operasi dan Pengantongan bagian Pengantongan Pupuk Urea-1 (PPU-1) pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang yang beralamatkan di Jalan Mayor Zen, Palembang 30118 Sumatera Selatan – Indonesia.

### **Sumber Data**

#### **a. Data Primer**

Data primer adalah data yang pertama kali didapat dan dikumpulkan oleh peneliti (Sanusi, 2017:104). Sumber data primer merupakan sumber data yang didapat dan diolah secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan penelitian. Dalam penelitian ini, data primer didapat dari data hasil wawancara dan data hasil pengisian kuesioner oleh karyawan Departemen Operasi dan Pengantongan bagian Pengantongan Pupuk Urea-1 (PPU-1) pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.

#### **b. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain (Sanusi, 2017:104). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui studi dokumentasi dan literatur dengan mempelajari berbagai tulisan dan buku-buku, jurnal-jurnal, dan internet yang berkaitan dengan kegiatan penelitian.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **a. Kuesioner**

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diberikan

kepada responden untuk dijawab (Torang, 2016:299). Peneliti akan membagikan kuesioner kepada karyawan dan dari data hasil kuesioner tersebut selanjutnya dilakukan pengujian lebih lanjut lagi.

#### b. Wawancara (*Interview*)

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian (Sanusi, 2017:105). Peneliti melakukan tanya jawab langsung dengan pihak perusahaan guna memperoleh data yang relevan, seperti halnya data mengenai kebijaksanaan yang dilakukan menyangkut manajemen perusahaan.

#### c. Observasi

Observasi merupakan cara pengumpulan data melalui proses pencatatan perilaku subjek (orang), objek (benda) atau kejadian sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti (Sanusi, 2017:111). Peneliti melakukan pengamatan langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga didapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut.

#### d. Dokumentasi

Cara dokumentasi biasanya dilakukan untuk mengumpulkan data sekunder dari

berbagai sumber, baik secara pribadi maupun kelembagaan (Sanusi, 2017:114). Peneliti melakukan pengumpulan data dengan cara meng-copy arsip-arsip catatan yang ada di perusahaan, seperti jumlah pegawai yang terlibat dalam tiap kelompok dan sejarah umum perusahaan.

#### Populasi

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan (Sanusi, 2017:87).

Populasi dalam penelitian ini dibatasi hanya karyawan bagian Pengantongan Pupuk Urea-1 (PPU-1) pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang dengan jumlah populasi 50 karyawan.

#### Sampel

Sampel adalah bagian dari elemen-elemen populasi yang terpilih (Sanusi, 2017:87). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *sampling non probability (non probability sampling)*. Menurut Sugiyono (2014:154) *sampling non probability (non probability sampling)* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik

pengambilan sampel jenuh, dimana sampling jenuh (sensus) termasuk salah satu bagian sampling non probability (*non probability sampling*). Teknik sampling jenuh (sensus) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini semua anggota populasi 50 karyawan yang dijadikan sampel dibagian Pengantongan Pupuk Urea-1 (PPU-1) pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang.

### **Sampling**

Menurut Sanusi (2017:88) teknik pengambilan sampel (sampling) adalah cara peneliti mengambil sampel atau contoh yang representatif dari populasi yang tersedia. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan

Pendekatan sampling jenuh. Pengertian sampling jenuh menurut Sugiyono dalam Tisyantari Dwi Dityar Saputri (2016:8) adalah teknik menentukan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan jika jumlah populasi relatif kecil yakni kurang dari 100 orang.

### **Rancangan Penelitian**

Rancangan penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Djarwanto

(1996) dalam Herianus Peoni (2014:10), penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang sifat-sifat (karakteristik) dari suatu keadaan atau objek penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta pengujian statistik.

Penelitian ini menggunakan pendekatan survey, yaitu metode pengumpulan data primer berdasarkan komunikasi antara peneliti dan responden dimana data peneliti berupa subjek yang menyatakan opini, sikap, pengalaman, karakteristik subjek penelitian secara individu atau secara kelompok.

### **Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2014) dalam Agi Putri Fitrianti (2017:61) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner (Torang, 2016:289). Uji validitas dapat dihitung dengan membandingkan

nilai  $r_{hitung}$  (*correlated item-total correlation*) dengan nilai  $r_{tabel}$  untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sample dengan tingkat signifikansi = 5% (0,05). Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan bernilai positif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dari hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Dalam hal ini bila *Reliability coefficient* ( $\alpha$ ) nilainya  $> 0,60$  maka variabel dan butir pertanyaan yang diukur dapat dipercaya atau diandalkan (Torang, 2016 : 291).

### Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Data diolah secara statistik untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu program *SPSS for windows*.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Instrumen Penelitian

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner (Torang, 2016:289). Uji validitas dapat dihitung dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  (*correlated item-total correlation*) dengan nilai  $r_{tabel}$  untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sample dengan tingkat signifikansi = 5% (0,05). Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan bernilai positif maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Dalam penelitian ini  $r_{tabel}$  untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $50-2$  dengan tingkat signifikansi = 5% dan  $n = 50$ , sehingga diperoleh nilai indeks validitas  $r_{hitung} > 0,2787$ .

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dari hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Dalam hal ini bila *Reliability coefficient* ( $\alpha$ ) nilainya  $> 0,60$  maka variabel dan butir pertanyaan

yang diukur dapat dipercaya atau diandalkan (Torang, 2016 : 291).

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Metode analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Data diolah secara statistik untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu program *SPSS for windows*. Hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 4.10 diperoleh persamaan  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

### **Uji Hipotesis**

#### **Uji Signifikan Simultan (Uji-F)**

Menurut Imam Ghozali dalam Yaumil AUFAN (2014:40), uji-F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen atau terikat.

Dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 82,015 dan nilai  $F_{tabel}$  pada alpha 5% sebesar 3,19. Maka nilai  $F_{hitung}$  (82,015) >  $F_{tabel}$  (3,19), dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian secara bersama-sama atau simultan variabel karakteristik individu ( $X_1$ ),

karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

#### **Uji Signifikan Parsial (Uji-t)**

Uji-t atau uji parsial dalam penelitian digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (bebas) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (terikat).

Dapat diketahui bahwa Variabel karakteristik individu ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini terlihat dari nilai nilai  $t_{hitung}$  (3,321) >  $t_{tabel}$  (2,011) dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,029 < 0,05$ . Variabel karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini terlihat dari nilai  $t_{hitung}$  (6,910) >  $t_{tabel}$  (2,011) dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dikemukakan maka dapat diambil kesimpulannya sebagai berikut :

1. Karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan bagian Pengantongan Pupuk Urea-1 (PPU-1) pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, hal ini dibuktikan berdasarkan hasil perhitungan uji-F nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $82,015 > F_{tabel}$  sebesar 3,19 dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 6,362 artinya apabila karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan semakin baik maka akan memberikan kinerja yang baik pula.

2. Karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Pengantongan Pupuk Urea-1 (PPU-1) pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, hal ini dibuktikan berdasarkan hasil  $t_{hitung}$  sebesar  $3,321 > t_{tabel}$  sebesar 2,011 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,029 < 0,05$ . Selanjutnya hasil analisis regresi linier berganda variabel karakteristik individu diperoleh nilai  $(b_1) = 0,067$ . Hal ini berarti variabel karakteristik individu berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,067 sehingga setiap kenaikan 1 satuan dari variabel karakteristik individu maka variabel kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya jika variabel karakteristik individu menurun maka kinerja karyawan akan ikut menurun.
3. Karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian Pengantongan Pupuk Urea-1 (PPU-1) pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, hal ini dibuktikan berdasarkan hasil  $t_{hitung}$  sebesar  $6,910 > t_{tabel}$  sebesar 2,011 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Selanjutnya hasil analisis regresi linier berganda variabel karakteristik pekerjaan diperoleh nilai  $(b_2) = .1,036$ . Hal ini berarti variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan sebesar 1,036 sehingga setiap kenaikan 1 satuan dari variabel karakteristik pekerjaan maka variabel kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya jika variabel karakteristik pekerjaan menurun maka kinerja karyawan akan ikut menurun.

**Saran**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian di atas, maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Pihak perusahaan harus lebih memperhatikan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang diberikan karena beberapa responden menganggap pekerjaan kadang keluar dari SOP (Standar Operasional Prosedur) sehingga pekerjaan tersebut dikerjakan atau diselesaikan tanpa mengikuti prosedur.
2. Pihak perusahaan harus lebih memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan karena pekerjaan yang diberikan terlalu banyak sehingga ada pekerjaan yang tidak terselesaikan atau tertunda.
3. Bagi peneliti selanjutnya dimasa yang akan datang, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian sejenis dan hendaknya menambah dan menggunakan variabel independen maupun dependen lainnya yang relevan serta jumlah sampel yang

lebih banyak agar hasil penelitian lebih akurat.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Hasibuan, Melayu SP. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Jalal. 2015. *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Situasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Balai Besar Teknik Kesehatan Lingkungan Pengendalian Penyakit (Bbtklpp) Banjarbaru*. jurnal75\_JIEB: Volume 1 No 2 2015.
- Lubis, Nurkholilah. 2015. *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Sumatera Utara Unit Kebun Patiluban Mandailing Natal*. Skripsi: Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Mubarok, E. Saefuddin. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Media: Bogor.
- Peoni, Herianus. 2014. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal: Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Sam Ratulangi. Manado.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo: Jakarta.
- Robbins, Stephen P. Dan Judge, Timoty A. 2011. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat: Jakarta.
- Sanusi, Anwar. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat: Jakarta.
- Saputri, Tisyantari Dwi Dityar. 2016. *Pengaruh Karakteristik Individu,*

***Pekerjaan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.*** Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen: Volume 5, Nomor 8, Agustus 2016.

Simamora, Henry. 2014. ***Manajemen Sumberdaya Manusia.*** STIE, YKPN: Yogyakarta.

Sofyandi, Herman. 2011. ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Graha Ilmu: Yogyakarta.

Sugiyono. 2014. ***Metode Penelitian Bisnis.*** Alfabeta: Bandung.

Torang, Syamsir. 2016. ***Organisasi dan Manajemen.*** Alfabeta: Bandung.

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

**<http://www.pusri.co.id/ina/profil-sekilas-perusahaan/>**