

**ANALISIS PENGARUH FAKTOR-FAKTOR  
KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN**

(Studi pada Karyawan PT Chevron *Pacific* Indonesia Departemen *PG & T* Minas)



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)  
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi  
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

**YAUMIL AUFAN  
NIM. 12010110120113**

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG  
2014**

## PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama penyusun : Yaumil Aufan  
Nomor Induk Mahasiswa : 12010110120113  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Judul Skripsi : **“Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Karakteristik Pekerjaan Terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT Chevron Pacific Indonesia Departemen PG & T Minas)”**

Dosen Pembimbing : Drs. H. Mudji Rahardjo, SU.

Semarang, 17 September 2014

Dosen Pembimbing,

(Drs. H. Mudji Rahardjo, SU.)

**NIP. 195212071978031001**

## PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama penyusun : Yaumil Aufan  
Nomor Induk Mahasiswa : 12010110120113  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Judul Skripsi : **“Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Chevron Pacific Indonesia Departemen PG & T Minas)”**

**Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal September 2014**

Tim Penguji :

1. Drs. H. Mudji Rahardjo, SU. (.....)
2. Ismi darmastuti, S.E., M.Si. (.....)
3. Mirwan Surya Perdhana, S.E., M.M., Ph.D (.....)

## **PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Yaumil Aufan, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **“Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Chevron *Pacific* Indonesia Departemen *PG & T*)”** adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagai tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 18 September 2014

Yang membuat pernyataan,

(Yaumil Aufan)

NIM. 12010110120113

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

*“If you want to live a happy life, tie it to a goal Not to people or things.”*

**(Albert Einsten)**

*“Be the change you want to see in the world.”*

**(Mahatma Ghandi)**

Skripsi ini saya persembahkan untuk ibunda tercinta, terima kasih atas kesabarannya membesarkan dan mendidik anak-anaknya, terima kasih untuk doa-doa yang tidak pernah putus. Ayah tercinta, terima kasih untuk semua nasihat yang diberikan selama ini. Terima kasih untuk kakak dan adik yang memberikan semangatnya. Dan untuk teman-teman seperjuangan, terima kasih atas segala dukungan yang kalian berikan..

## ABSTRAK

*Skill variety, task significance, task identity, autonomy* dan *feedback* mempengaruhi kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan bagaimana pengaruh variabel *skill variety, task significance, task identity, autonomy* dan *feedback* terhadap kinerja karyawan PT. Chevron Pacific Indonesia departemen PG & T Minas dan juga untuk mengetahui variabel manakah yang berpengaruh secara dominan diantara 5 variabel *skill variety, task significance, task identity, autonomy* dan *feedback* terhadap kinerja karyawan PT. Chevron Pacific Indonesia departemen PG & T Minas.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner pada 40 karyawan di PT. Chevron Pacific Indonesia departemen PG & T Minas. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji instrumen (uji validitas, uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji T, uji F serta uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan aplikasi SPSS (Statistical Product and Service Solutions) 21.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *skill variety, task significance, task identity, autonomy* dan *feedback* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel *skill variety, task significance, task identity, autonomy* dan *feedback* menunjukkan hubungan yang searah dengan hipotesis, dengan kata lain akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Chevron Pacific Indonesia departemen PG & T Minas. Nilai koefisien determinasi menunjukkan angka sebesar 0,532, atau dengan kata lain variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel *skill variety, task significance, task identity, autonomy* dan *feedback* sebesar 53,2% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang mempengaruhi kinerja.

Kata kunci: *skill variety, task significance, task identity, autonomy, feedback*, kinerja karyawan

## ***ABSTRACT***

*The purpose of this research to explain how the variable of skill variety, task significance, task identity, autonomy and feedback toward the performance of Chevron Pacific Indonesia employee.*

*The data of this research were obtained by distributing the questionnaires to 40 Chevron Pacific Indonesia company department PG & T of Minas. The data tes technique in this research are instrument test ( validity test, reliability test ), classical asumption test ( normality test, multicolinearity test, heteroscedasticity test ), multilinear regression analysis, -test, F-test, coefisient of determination test using SPSS (Statistical Product and Service Solutions) 21.0 application.*

*The result shows that the skill variety, task significance, task identity, autonomy and feedback influence positively and significantly to the employee performance, variable used in this research is positive, meaning that skill variety, task significance, task identity, autonomy and feedback improving the performance of Chevron Pacific Indonesia Employee at the department PG & T of Minas. Value of determination coefficient or R square is 0,523, which means staff performance is affected by staff satisfaction and organizational commitment as 52,3 %.*

*Keyword : skill variety, task significance, task identity, autonomy, feedback, work performance*

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puja dan puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Chevron *Pacific* Indonesia Departemen *PG & T*)”, sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan, dan nasehat dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Prof. Drs. Mohamad Nasir, M.Si., Ak., Ph.D, selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
2. Drs. H. Mudji Rahardjo, SU. selaku dosen pembimbing skripsi atas segala bimbingan, arahan serta saran yang diberikan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
3. Dr, Irene Demi Pangestuti, S.E., M.M. selaku dosen wali yang telah membantu penulis dalam mengikuti dan menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
4. Seluruh staf pengajar Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tak ternilai selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.



5. Bapak dan Ibu yang selalu memberikan kasih sayang, doa, nasehat, serta atas kesabarannya yang luar biasa dalam setiap langkah hidup penulis, yang merupakan anugerah terbesar dalam hidup. Penulis berharap dapat menjadi anak yang dapat dibanggakan.
6. Kakak dan adik penulis tercinta, terima kasih atas doa dan segala dukungan yang telah diberikan.
7. Billy, Bram, Sopyan, Donni Renaldy, Doni Sukmawan, Panji, Upan, Yohan, Afif, Afa, Sindu, Nielsen, Rheza, Oceano, Dody, Dwi, Ponge, Ferdi, Stevia, dan Monic yang menjadi sahabat penulis dengan ketulusan hati selalu mendukung, berbagi suka dan duka.
8. Teman-teman seperjuangan satu dosbing Gita, hafizh, Dita, Abel, Anita, Andre, Dissy dan Rezkita yang membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
9. Teman-teman satu dosen wali selama berada di Fakultas Ekonomika dan Bisnis UNDIP. Terima kasih atas kesenangan, canda tawa yang membahagiakan dan menjadi keluarga bagi penulis.
10. Teman-teman penulis satu bimbingan skripsi selama berada di Fakultas Ekonomika dan Bisnis UNDIP. Terima kasih atas bantuan, saran, diskusi, serta kerja samanya.
11. Teman-teman KKN Surojoyo Jessica, Yusuf, Adi, Angel, Edi, Fifi, Aliska, Ribka dan Niken yang mendukung dan memberi perhatian kepada penulis.
12. Seluruh teman-teman penulis di FEB UNDIP angkatan 2010 yang tidak dapat disebutkan namanya satu per satu. Terimakasih atas pertemanan selama ini.
13. Sahabat-sahabat Komplek Taman Setiabudi, Tahta, Satria, dan Bella. Terima kasih telah memberikan saran-saran positif bagi penulis.
14. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah dengan tulus ikhlas memberikan doa dan motivasi sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kesalahan, karena itu segala kritik dan saran yang membangun akan menyempurnakan penulisan skripsi ini serta bermanfaat bagi penulis dan para pembaca.

Semarang, 18 September 2014

Penulis,

Yaumil AUFAN

# DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN .....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iiv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
ABSTRAKSI.....	vi
<i>ABSTRACT</i> .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Kegunaan Penelitian.....	6
1.4.1 Secara Teoritis.....	6
1.4.2 Secara Praktis.....	6
1.5 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Kinerja Karyawan .....	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	8
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	11
2.1.2 Karakteristik Pekerjaan .....	13

2.2 Hubungan Antar Variabel .....	17
2.2.1 Pengaruh keanekaragaman keterampilan ( <i>skill variety</i> ) terhadap kinerja karyawan.....	18
2.2.2 Pengaruh identitas tugas ( <i>task identity</i> ) terhadap kinerja karyawan.....	19
2.2.3 Pengaruh signifikansi tugas ( <i>task significance</i> ) terhadap kinerja karyawan.....	19
2.2.4 Pengaruh otonomi ( <i>autonomy</i> ) terhadap kinerja karyawan.....	20
2.2.5 Pengaruh umpan balik ( <i>feedback</i> ) terhadap kinerja karyawan.....	21
2.3 Penelitian Terdahulu .....	22
2.4 Kerangka pemikiran teroitis.....	25
2.5 Hipotesis.....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	27
3.1.1 Variabel Penelitian.....	27
3.1.2 Definisi Operasional variabel.....	28
3.2 Populasi dan Sensus .....	32
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	33
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	34
3.5 Metode Analisis.....	35
3.5.1 Uji Instrumen.....	35
3.5.1.1 Uji Reliabilitas.....	35
3.5.1.2 Uji Validitas .....	36
3.5.2 Uji Asumsi Klasik.....	37
3.5.2.1 Uji Normalitas .....	37
3.5.2.2 Uji Heteroskedastisitas.....	38
3.5.2.3 Uji Linearitas.....	39
3.5.2.4 Uji Regresi Linier Berganda.....	39
3.5.3 Uji Goodness Fit of Model.....	40
3.5.3.1 Uji F.....	40
3.5.3.2 Uji T.....	41
3.5.4 Koefisien Determinasi.....	42

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	43
4.1.1 Sejarah dan Perkembangan PT. Chevron Pacific Indonesia.....	43
4.1.2 Struktur Organisasi PT. Chevron Pacific Indonesia.....	47
4.2 Deskripsi Data Responden .....	50
4.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia .....	50
4.2.2 Tingkat Pendidikan Responden .....	51
4.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	52
4.3 Hasil Analisis .....	54
4.3.1 Pengujian Instrumen Penelitian.....	54
4.3.1.1 Uji Validitas Data.....	54
4.3.1.2 Uji Reliabilitas Data.....	55
4.3.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	56
4.3.2.1 Deskripsi Variabel Karakteristik Pekerjaan.....	57
4.3.2.2 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	60
4.3.3 Uji Asumsi Klasik.....	61
4.3.3.1 Uji Normalitas.....	62
4.3.3.2 Pengujian Multikolinearitas.....	63
4.3.3.3 Pengujian Heteroskedastisitas.....	63
4.3.3.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	65
4.3.4 Uji <i>Godness of Fit</i> .....	67
4.3.4.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji statistik f).....	67
4.3.4.2 Uji Hipotesis (Uji T).....	68
4.3.4.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	72
4.4 Interpretasi Hasil.....	73
4.4.1 Pengaruh Skil Variety Terhadap Kinerja Karyawan.....	74
4.4.2 Pengaruh Task Significance Terhadap Kinerja Karyawan.....	74
4.4.3 Pengaruh Task Identity Terhadap Kinerja Karyawan.....	75
4.4.4 Pengaruh Autonomy Terhadap Kinerja Karyawan.....	76
4.4.5 Pengaruh Feedback Terhadap Kinerja Karyawan.....	77

BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	79
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	80
5.3 Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA.....	82
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	85

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 : Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	22
Tabel 4.1 : Deskripsi Responden Berdasarkan Usia .....	49
Tabel 4.2 : Tabel Tingkat Pendidikan Responden .....	52
Tabel 4.3 : Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	53
Tabel 4.4 : Tabel Hasil Pengujian Validitas Instrumen Kuesioner .....	55
Tabel 4.5 : Hasil Pengujian Reliabilitas .....	56
Tabel 4.6 : Frekuensi Nilai Jawaban Variabel Karakteristik Pekerjaan .....	58
Tabel 4.7 : Frekuensi Nilai Jawaban Variabel Kinerja.....	61
Tabel 4.8 : Pengujian Multikolinearitas.....	63
Tabel 4.9 : Koefisien Persamaan Regresi Linier.....	65
Tabel 4.10 : Hasil Uji F Regresi .....	67
Tabel 4.11 : Hasil Uji T Regresi.....	69
Tabel 4.12 : Tabel Koefisien Determinasi.....	73

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 : Model Karakteristik Pekerjaan .....	15
Gambar 3.1 : Model Variabel Kinerja Karyawan .....	30
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi.....	49
Gambar 4.2 : Hasil Uji Normalitas .....	62
Gambar 4.3 : Pengujian Heterokedastisitas .....	64



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A : Tabulasi Data Perusahaan .....	92
Lampiran B : Hasil Output SPSS .....	93

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Dalam perkembangan dunia sekarang ini, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam pembangunan organisasi, oleh karena itu maka kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Sebagai perusahaan multinasional, PT.Chevron *Pacific* Indonesia membutuhkan SDM yang handal pada bidangnya agar mendapatkan kinerja yang baik yang menguntungkan bagi perusahaan.

Mas'ud (2002) menyatakan bahwa karyawan adalah asset penting bagi perusahaan (organisasi). Douglas (1996) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Sejalan dengan pernyataan Rivai (2009) mengatakan bahwa perusahaan yang ingin berumur panjang dan *sustainable*, harus menempatkan SDM yang handal sebagai *Human capital*. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa pentingnya peranan SDM dalam mewujudkan perusahaan yang dapat bertahan lama dalam menghasilkan profit yang terus meningkat dan berkelanjutan.

Kinerja berarti seberapa baik seorang karyawan mampu memenuhi persyaratan kerja yang ada. Kualitas kerja karyawan ditentukan oleh

kombinasi dari tiga faktor yaitu *effort* (usaha), *ability* (kemampuan), *direction* (Leslie dan Lyold, 2000). *Effort* (usaha) berarti seberapa keras seorang karyawan dalam bekerja, *ability* (kemampuan) terfokus pada kapabilitas seorang karyawan, sedangkan *direction* berarti seberapa baik seorang karyawan memahami apa yang diharapkan dari pekerjaan yang ia lakukan (Leslie dan Lyold, 2000). Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja seringkali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja (Nelson, 2007).

Berkenaan dengan karakteristik pekerjaan di antaranya masih cukup banyak karyawan yang mengeluh bosan dalam menghadapi rutinitas kerja, otonomi dalam melakukan tugas yang dirasakan relatif minim, dan kurang sesuaian antara tugas dengan harapan-harapannya. Menurut Simamora (2006), teori *Job Characteristics model* menyatakan sebuah pekerjaan yang diperkaya memiliki tingkat kesulitan yang tinggi, dan yang pada akhirnya menciptakan tingkat keadaan psikologis kritis yang tinggi dalam diri karyawan. Keadaan psikologis kritis yang tinggi itulah yang akan menghasilkan motivasi kerja yang tinggi, kinerja yang tinggi, kepuasan kerja yang tinggi serta ketidakhadiran dan perputaran yang rendah (Simamora, 2006).

Karakteristik pekerjaan merupakan upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari suatu pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan yang berbeda dengan hubungannya dengan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Menurut Hackman dan Oldham (1980) karakteristik pekerjaan memiliki lima faktor yaitu variasi keterampilan (*skill variety*), kejelasan tugas (*task identity*), kepentingan tugas (*task significance*), kewenangan dan tanggung jawab (*autonomy*), dan umpan balik (*feedback*). Karakteristik pekerjaan memiliki hubungan yang sangat erat terhadap kinerja, sehingga kinerja atau pencapaian tugas yang harus di selesaikan seseorang yang bekerja di perusahaan akan sangat berhubungan dengan faktor-faktor karakteristik pekerjaan. Dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja. Hal tersebut didukung oleh penelitian Yusniar Lubis (2012) bahwa terdapat pengaruh signifikan antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja.

Hubungan antara karakteristik pekerjaan dan kinerja karyawan akan berpengaruh pada hasil output sebuah perusahaan, sehingga sebuah perusahaan perlu untuk mengetahui seberapa tinggi pengaruh hubungan tersebut. Perusahaan dengan SDM yang handal pun perlu mengetahui apa yang menjadi faktor-faktor peningkatan kinerja karyawan, salah satu perusahaan tersebut adalah PT. Chevron pacific Indonesia. PT.Chevron *Pacific* Indonesia adalah salah satu perusahaan multinasional yang bergerak pada sektor energi dan merupakan salah satu perusahaan energi terbesar

dunia asal Amerika. Di Indonesia, PT.Chevron *Pacific* Indonesia berdiri pada tahun 1924 dengan wilayah utama operasi di Provinsi Riau (Sumatra) dengan 4 wilayah inti yaitu Rumbai, Minas, Duri, Dumai. Sebagai salah satu perusahaan energi terbesar dunia, PT.Chevron *Pacific* Indonesia memiliki berbagai Sumber Daya Manusia yang handal dan memiliki keahlian di bidangnya. PT.Chevron *Pacific* Indonesia memiliki beberapa Departemen yang mengatur jalannya kinerja perusahaan dan saling memiliki keterkaitan, salah satunya Departemen bidang kelistrikan (*PG & T*), akan tetapi sebagai perusahaan yang memiliki SDM yang handal, PT. Chevron *Pacific* Indonesia juga memerlukan tolak ukur untuk pencapaian tujuan perusahaan dengan melihat salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri adalah karakteristik pekerjaan.

Penelitian tentang karakteristik pekerjaan terhadap kinerja telah banyak dilakukan, salah satunya oleh Tomislav Hernaus dan Josip Mikulic (2013) menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara karakteristik pekerjaan dengan kinerja dengan koefisien korelasi menunjukkan 0.269 dengan nilai signifikansi kurang dari 0,001. Namun penelitian lain yang dilakukan oleh Isrorina dan Widyo Setyowati (2009) memberikan hasil yang berbeda. Hasil dari penelitian mereka menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh negatif terhadap kinerja dengan koefisien korelasi menunjukkan -0,138 dengan nilai signifikansi lebih dari 0,05. Berdasarkan *research gap* yang ada terkait hasil penelitian yang ada,

maka penelitian melakukan studi empiris pada PT.Chevron *Pacific* Indonesia Departemen *PG & T* Minas, Riau dengan judul : “**Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan**”.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

- a. Apakah *Skill Variety* (Ragam Keahlian) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Chevron *Pacific* Indonesia Departemen *PG & T* ?
- b. Apakah *Task Identify* (Identitas Tugas) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Chevron *Pacific* Indonesia Departemen *PG & T*?
- c. Apakah *Task Significance* (Signifikansi Tugas) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Chevron *Pacific* Indonesia Departemen *PG & T*?
- d. Apakah *Autonomy* (Kewenangan dan Tanggung jawab) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Chevron *pacific* Indonesia Departemen *PG & T*?
- e. Apakah *Feed Back* (Umpan Balik) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Chevron *Pacific* Indonesia Departemen *PG & T* ?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh *Skill Variety* terhadap kinerja karyawan PT. Chevron Indonesia Departemen *PG & T*

2. Untuk menganalisis pengaruh *Task Identify* terhadap kinerja karyawan PT. Chevron Indonesia Departemen *PG & T*
3. Untuk menganalisis pengaruh *Task Significance* terhadap kinerja karyawan PT. Chevron Indonesia Departemen *PG & T*
4. Untuk menganalisis pengaruh *Autonomy* terhadap kinerja karyawan PT. Chevron Indonesia Departemen *PG & T*
5. Untuk menganalisis pengaruh *Feed Back* terhadap kinerja karyawan PT. Chevron Indonesia Departemen *PG & T*

#### **1.4. Kegunaan Penelitian**

##### **1.4.1. Secara Teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan bagi peneliti lain yang akan datang yang memiliki relevansi dengan hasil penelitian ini.

##### **1.4.2. Secara Praktis**

###### **1. Bagi Pihak Organisasi**

Sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi PT. Chevron *Pacific* Indonesia untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik serta membagi pengalaman yang mungkin bisa diimplementasikan oleh perusahaan.

###### **2. Bagi Pihak Akademisi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia

### 3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

#### **1.5. Sistematika Penulisan**

Untuk lebih memudahkan di dalam memberikan gambaran mengenai isi skripsi ini, pembahasan dilakukan secara sistemik meliputi :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah & perusahaan, rumusan masalah, tujuan & kegunaan penelitian serta sistematika penulisan. Dalam bab ini menguraikan tentang faktor-faktor karakteristik pekerjaan yang berdampak pada kinerja karyawan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menjelaskan tentang teori-teori serta telaah pustaka yang berhubungan dengan penelitian, kerangka penelitian, serta hipotesis untuk memberikan jawaban sementara terhadap penelitian ini.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan mengenai variabel penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel yang digunakan, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis data yang digunakan.



## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan mengenai sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan, deskripsi responden, hasil uji data dan interpretasi hasil untuk mendapatkan hasil dari data yang diperoleh.

## **BAB V PENUTUP**

Bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran dari penelitian ini.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins (1996) kinerja sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*) dan keinginan (*obsetion*) atau  $\text{kinerja} = f(A \times M \times O)$ . Jika ada yang tidak memadai kinerja akan mempengaruhi secara negatif, disamping motivasi perlu juga dipertimbangkan kemampuan dan kapabilitas untuk menjelaskan dan menilai kinerja seorang pegawai. Dengan motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja tinggi dan sebaliknya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua faktor yaitu motivasi dan kemampuan mempunyai hubungan yang positif.

Menurut Simamora (1995), kinerja diartikan sebagai pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan. Output yang dihasilkan tersebut terkait dengan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan yang bersifat fisik/material maupun non – fisik/non material. Menurut Simamora (1995) apabila dikaitkan dengan organisasi yang menghasilkan produk secara kuantitas, misalnya pabrik sepatu, rokok, pengukuran kinerja mudah dilakukan. Tidak demikian halnya suatu organisasi yang terkait dengan pekerjaan

pelayanan/jasa dan mengutamakan kerja tim/kelompok, kinerja karyawan secara perorangan agak sulit diidentifikasi.

Lebih lanjut Simamora (2006) mengatakan bahwa kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan dan merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan, namun sering disalahtafsirkan sebagai upaya (*effort*) yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

Dari beberapa pengertian diatas kinerja bisa dikatakan sebagai hasil dari proses kerja yang sudah dilewati dan menjadi gambaran bagaimana proses kerja yang dilakukan, bila proses kerja sesuai dengan standar atau aturan kerja yang sudah dilakukan maka kinerja atau hasil kerja akan sesuai target. Kinerja yang tidak sesuai target dapat menjadi sebuah indikator bahwa ada permasalahan atau penyimpangan dalam sebuah proses kerja.

Menurut Mathis (2006) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Faktor – faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja, yaitu kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi.

Kinerja karyawan berkurang apabila salah satu faktor ini berkurang atau tidak ada. Sebagai contoh beberapa karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaannya dan bekerja keras, tetapi organisasi memberikan peralatan yang kuno. Masalah kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan. Kinerja meliputi kualitas output serta kesadaran dalam bekerja. Ada tiga alasan yang berkaitan mengapa penentuan sasaran mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Penentuan sasaran mempunyai dampak mengarahkan, yaitu memfokuskan aktivitas – aktivitas kearah tertentu dari pada kearah lainnya.
2. Disebabkan oleh sasaran – sasaran yang telah diterima, maka orang – orang cenderung mengarahkan upaya secara proporsional terhadap kesulitan sasaran.
3. Sasaran – sasaran yang sukar akan membuahkan ketekunan dibandingkan sasaran – sasaran yang ringan.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil karya karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target / sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Handoko (2000), penilaian prestasi kinerja merupakan proses melalui mana organisasi – organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kinerja karyawan. Kegiatan ini dapat

memperbaiki keputusan – keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kinerja.

Kinerja merupakan suatu karya nyata yang diciptakan oleh seorang karyawan, kadang kala proses penyelesaian suatu pekerjaan atau permasalahan dilakukan dengan berbeda oleh setiap karyawan. Kinerja juga merupakan sebuah gambaran tentang sejauhmana pencapaian hasil kerja yang dimiliki setiap pegawai dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

#### **2.1.1.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Simamora (1995) ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang, yaitu :

1. Faktor individu : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
3. Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

Simamora (2004) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

##### **1. Karakteristik pribadi**

Karakteristik pribadi yaitu bagaimana lingkungan dan organisasi mempengaruhi pelaksanaan kinerja dalam organisasi

## 2. Deskripsi pekerjaan

Deskripsi pekerjaan yaitu spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja karyawan karena pekerjaan yang berbeda mempunyai deskripsi pekerjaan yang berbeda.

## 3. Tujuan-tujuan penilaian kinerja

Tujuan khusus secara mendasar dapat digolongkan kedalam dua bagian besar yaitu evaluasi dan pengembangannya.

## 4. Sikap para pekerja dan atasan terhadap evaluasi

Keberhasilan suatu organisasi secara umum ditentukan oleh semua orang yang terlibat dalam struktur organisasi tersebut. Karyawan merupakan kelompok terkecil dalam organisasi dan ditempatkan di barisan paling depan yang mempunyai arti cukup besar dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2006) kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Dari beberapa faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, komitmen dan motivasi karyawan. Faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di

perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

### **2.1.2. Pengertian Karakteristik Pekerjaan**

Menurut Stephen Robbins (1996), teori karakteristik pekerjaan adalah upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan yang berbeda dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Dalam Simamora (2004) model karakteristik pekerjaan (*job characteristic models*) merupakan suatu pendekatan terhadap pemerdayaan pekerjaan (*job enrichment*). Program pemerdayaan pekerjaan berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan, dan tanggung jawab. Pemerdayaan pekerjaan menambahkan sumber kepuasan kepada pekerjaan. Metode ini meningkatkan tanggung jawab, otonomi, dan kendali.

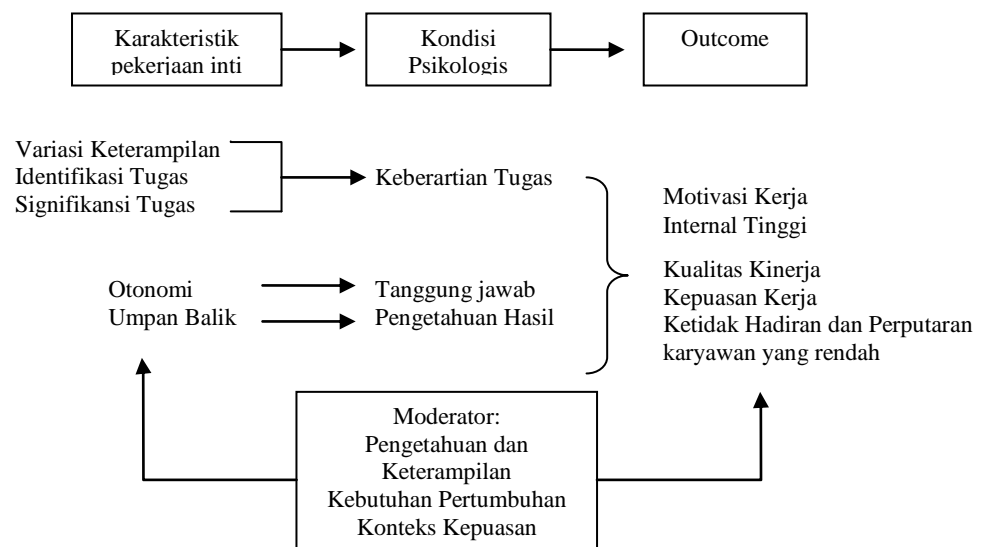
Menurut Hackman dan Oldham (1980) ada lima indikator karakteristik pekerjaan yaitu:

1. *Skill Variety* (Ragam keahlian)
2. *Task Identity* (Identitas tugas)
3. *Task Significance* (Signifikansi tugas)
4. *Autonomy* (Kewenangan dan tanggung jawab)
5. *Feed back* (Umpan balik)

Kelima dimensi dari karakteristik kerja tersebut menciptakan tingkat reaksi psikologis seseorang tentang makna, tanggung jawab serta pengetahuan yang dihasilkan dari pekerjaan tersebut yang pada akhirnya berdampak pada motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja pegawai serta tingkat kemangkiran dan tingkat keluar masuknya pegawai.

Keterkaitan indikator karakteristik pekerjaan, reaksi psikologis dan hasil kerja seseorang dijelaskan dalam gambar mengenai model karakteristik pekerjaan sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Model Karakteristik Pekerjaan**



*Sumber: Hackman dan Oldham (1980)*

Gambar 2.1 menunjukkan adanya dorongan suatu pekerjaan kearah hasil yang diinginkan. Karakteristik pekerjaan akan mempengaruhi keadaan psikologis bagi seorang karyawan yaitu karyawan akan merasakan keberartian mengenai aspek pekerjaan yang dihadapinya, kemudian



karyawan tersebut akan merasa bertanggung jawab terhadap hasil dari suatu pekerjaan yang dibuatnya, dan dapat mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh untuk menghadapi pekerjaannya, serta peningkatan mutu karyawan yang selanjutnya akan memperoleh hasil akhir yaitu motivasi kerja internal yang tinggi, kinerja yang berkualitas tinggi, kepuasan karyawan, serta rendahnya absensi dan rotasi karyawan.

Dimensi inti pekerjaan menurut Hackman dan Oldman (1980) :

1. Ragam keahlian (*skill variety*).

Perluasan dari pekerjaan yang membutuhkan beberapa aktivitas yang berbeda untuk penyelesaian tugas yang sukses menandakan ragam keahlian (*skill variety*)-nya. Sebagai contoh, jenis kemampuan yang rendah ada ketika tenaga kerja lini perakitan melakukan dua tugas yang sama secara berulang. Makin banyak kemampuan yang diperlukan, makin berarti pekerjaan tersebut.

Keanakeragaman kemampuan dapat ditingkatkan dalam beberapa cara. Rotasi pekerjaan dapat menghilangkan kemonotonan dari pekerjaan rutin dengan cakupan yang kecil dengan cara menukar orang dari pekerjaan ke pekerjaan. Perluasan pekerjaan juga demikian

2. Identitas Tugas (*task identity*)

Identitas tugas (*task identity*) adalah pekerjaan dari seluruh unit kerja dan dikerjakan dari awal sampai selesai dan hasilnya dapat dilihat. Sebagai contoh, satu perusahaan mengubah proses layanan pelanggannya

sedemikian hingga saat pelanggannya menelepon dengan mengadakan suatu masalah, seorang tenaga kerja pelayanan pelanggan, menangani banyak atau semua segi dari masalah pemeliharaan sampai pada perbaikan. Sebagai hasilnya, lebih dari 40% masalah pelanggan diselesaikan oleh satu orang sementara pelanggan belum memutuskan pembicaraan di ujung telepon. Sebelumnya, kurang dari 1% masalah pelanggan diselesaikan dengan segera karena perwakilan layanan pelanggan harus menyelesaikan pekerjaan dan memberikannya ke bagian operasi, yang kemudian akan diikuti langkah-langkah yang terpisah menggunakan orang yang berbeda untuk menyelesaikan masalah. Dalam sistem yang sekarang, Customer Care Advocate dapat mengidentifikasi lebih dekat dengan menyelesaikan masalah pelanggan.

### 3. Signifikansi Tugas (*task significance*)

Tingkat dimana pekerjaan itu dapat memberikan pengaruh besar pada kehidupan atau pekerjaan orang lain, dengan kata lain sejauh mana tingkat kepentingan pekerjaan tersebut.

### 4. Kewenangan dan tanggung jawab (*autonomy*).

Tingkat atau keadaan dimana sesuatu pekerjaan itu memberikan kebebasan kepada karyawan untuk dapat merancang dan memprogramkan aktivitas kerjanya sendiri. Pekerjaan yang mempunyai *autonomy* mendorong karyawan menggunakan kemampuan dan kebijaksanaan untuk dapat menentukan strategi dalam melaksanakan pekerjaannya.

## 5. Umpan balik (*feedback*)

Informasi yang diterima tenaga kerja mengenai baik atau buruknya pekerjaan yang telah mereka lakukan. Keuntungannya adalah umpan balik dapat menolong tenaga kerja untuk mengetahui efektivitas kinerja dan sumbangannya terhadap tingkat pengetahuannya akan pekerjaan. Pada suatu perusahaan, laporan umpan balik dari pelanggan yang mempunyai masalah akan menghubungi perusahaan langsung pada tenaga kerja yang menangani keluhan pelanggan, bukan kepada manajer departemen.

## 2.2 Hubungan Antar Variabel

### 2.2.1. Pengaruh keanekaragaman keterampilan (*skill variety*) terhadap kinerja karyawan

Dengan adanya variasi keterampilan yang dimiliki, dapat membantu dan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan. Sehingga pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan, yang secara tidak langsung dapat mendorong terciptanya kinerja karyawan yang baik terhadap pekerjaan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kassem dan Sarhan (2013) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan (0,042) dan positif (0.179) antara variasi keterampilan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1: *Skill variety* berpengaruh terhadap kinerja

### **2.2.2. Pengaruh identitas tugas (*task identity*) terhadap kinerja karyawan**

Tingginya identitas tugas dapat dilihat pada saat seseorang mengerjakan pekerjaannya dari awal hingga akhir dan membuat hasil yang nyata. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa identitas tugas memiliki peranan dalam suatu pekerjaan. Adanya identitas tugas dapat mendorong karyawan untuk dapat menyelesaikan tugasnya secara runtut. Sehingga dengan adanya identitas tugas dapat mendorong kinerja karyawan yang baik terhadap pekerjaan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Kassem dan Sarhan (2013) menunjukkan bahwa *task identity* berpengaruh signifikan (0.311) dan positif (0.065) terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2: *Task identity* berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### **2.2.3. Pengaruh signifikansi tugas (*task significance*) terhadap kinerja karyawan**

Signifikansi tugas berarti pekerjaan yang dikerjakan dapat mempengaruhi orang lain, baik itu rekan kerja maupun instansi atau bahkan masyarakat luas. Dengan adanya signifikansi tugas ini, tanggung jawab yang diberikan dalam suatu pekerjaan menjadi lebih besar. Sehingga dengan tanggung jawab yang lebih besar ini, diharapkan dapat mendorong karyawan untuk lebih tekun dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pada

akhirnya, secara tidak langsung dapat berdampak pada kinerja karyawan dengan adanya tanggung jawab lebih dari signifikasi tugas itu sendiri.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Kassem dan Sarhan (2013) menunjukkan bahwa *task significance* berpengaruh signifikan (0,875) dan positif (0.011) terhadap kinerja.

Dari hasil penelitian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3: *Task significance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan

#### **2.2.4. Pengaruh otonomi (*autonomy*) terhadap kinerja karyawan**

Otonomi dalam suatu pekerjaan memberikan kebebasan pada karyawan untuk mengatur dan menentukan prosedur yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan. Yang diharapkan dengan adanya kebebasan yang diberikan, dapat digunakan dengan tanggung jawab. Dengan adanya kebebasan ini, kinerja karyawan akan menjadi meningkat terhadap pekerjaan yang diberikan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Kassem dan Sarhan (2013) menunjukkan bahwa *autonomy* berpengaruh signifikan (0,065) dan positif (0.061) terhadap kinerja.

Dari hasil penelitian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H4: *Autonomy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### **2.2.5. Pengaruh umpan balik (*feedback*) terhadap kinerja karyawan**

Pemberian informasi mengenai hasil kerja yang telah dilakukan menjadi hal yang perlu diperhatikan dalam mendorong kinerja karyawan. Tanpa adanya informasi tentang hasil kerja tersebut, karyawan tidak dapat mengukur kemampuannya dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya. Bahkan tanpa adanya *feedback*, karyawan hanya bekerja sesuka mereka tanpa adanya dorongan untuk bekerja lebih baik .

Pada penelitian yang dilakukan oleh Kassem dan Sarhan (2013) menunjukkan bahwa *feedback* berpengaruh signifikan (0,630) dan positif (0,022) terhadap kinerja di sistem penyuluhan pertanian Mesir.

Dari hasil penelitian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H5: *Feedback* berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### **2.3. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu dan mempunyai kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh karakteristik pekerjaan dan kondisi kerja terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2.1**  
**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil
Emin Kahya (2007)	<i>"The effects of job characteristics and working conditions on job performance"</i>	<b>Independen:</b> - Karakteristik pekerjaan - Kondisi kerja <b>Dependen:</b> - Kinerja Karyawan	<i>Correlations among the variables, Multiple regression analyses, The effects of variables on job performance criteria</i>	Karakteristik pekerjaan telah memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai ( $r = 0,30-0,40$ ). Serta kondisi kerja juga sangat mempengaruhi kinerja dengan nilai ( $r = 0,463$ ).
Tomislav Hernaus dan Josip Mikulic (2013)	<i>"work characteristic and work performance of knowledge workers : what goes hand in hand?"</i>	<b>Independen:</b> - Karakteristik pekerjaan <b>Dependen:</b> - Kinerja Karyawan	<i>Measurement model result, structure model result</i>	Karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh yang besar terhadap keberlangsungan dan peningkatan kinerja perusahaan. Dengan nilai ( $t = 0.269$ ) dan ( $p < .001$ )
Sigit Suyantoro (2003)	"Analisis hubungan antara-karakteristik pekerjaan dan budaya-organisasi dengan kinerja karyawan wartawan Gramedia Majalah"	<b>Independen:</b> - Karakteristik pekerjaan <b>Dependen:</b> - Kinerja karyawan	Korelasi rank spearman, uji t	Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan nilai korelasi 0.354, dan t hitung (4.935) > t tabel (1.645)

Hazem S. Kassem dan Ahmed M. Sarhan (2013)	“ <i>Effect of job characteristics on satisfaction and performance: A test in Egyptian agricultural extension system</i> ”	<b>Independen:</b> - Karakteristik pekerjaan <b>Dependen :</b> - Kinerja	<i>Scale reliabilities, Descriptive statistics, multiple regression</i>	Karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
Zunaidah (2010)	“Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai”	<b>Independen:</b> -Karakteristik pekerjaan <b>Dependen:</b> - Kinerja Karyawan	<i>Measurement Model dan Structural Model</i>	Variabel karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh positif signifikan dengan koefisien korelasi ( $r = 0,1990$ )
Yusniar Lubis (2012)	“Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Iklim Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan ABSTRACT”	<b>Independen:</b> - Karakteristik Pekerjaan <b>Dependen :</b> - Kinerja Karyawan	Metode interval berurutan, analisis jalur	Variabel karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan koefisien korelasi ( $r = 0,495$ )



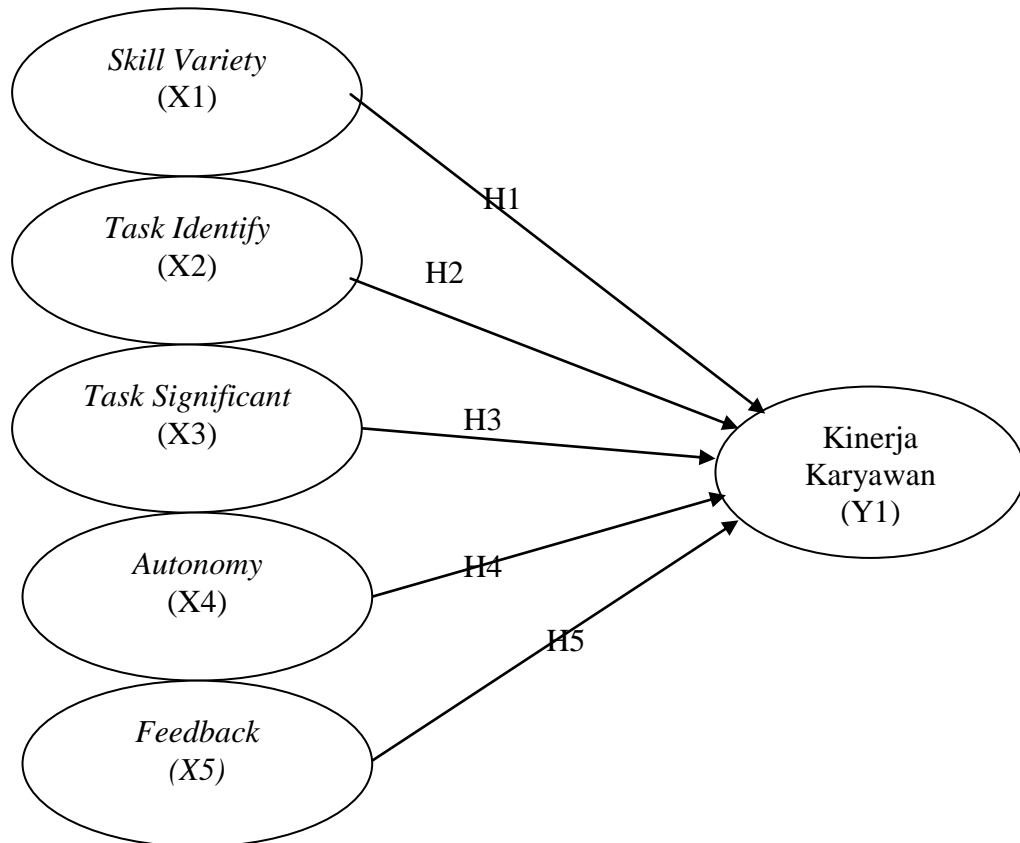
Isrorina dan Widhy Setyowati (2009)	"Pengaruh Pemberdayaan pegawai dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai dengan mediasi Iklim Organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan.	<b>Independen:</b> - Karakteristik Pekerjaan <b>Dependen :</b> - Kinerja Karyawan	Uji statistik analisis regresi, uji T, uji f, dan uji mediasi.	Variabel karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja dengan koefisien korelasi ( $r = -0,138$ ) dengan nilai signifikansi lebih dari 0,05.
-------------------------------------	---	--	--	--

#### 2.4.Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka pemikiran teoritis merupakan konsep awal yang menjadi acuan dalam sebuah penelitian. Kerangka pemikiran teoritis memiliki dasar-dasar dari sumber penelitian terdahulu yang relevan dan mendukung pelaksanaan sebuah penelitian yang ingin dilakukan. Dalam konteks yang lebih sederhana, kerangka pemikiran teoritis menjadi gambaran sebuah penelitian yang ditunjukkan oleh variabel-variabel yang saling berhubungan satu sama lain dan landasan sebuah penelitian.

GAMBAR 2.2

## Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber : berdasarkan hasil penelitian terdahulu

### 2.5.Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dan landasan teori yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis yang dianjurkan dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh positif antara *skill variety* terhadap kinerja pegawai

PT.Chevron *Pacific* Indonesia Departemen PG & T.

H2 : Terdapat pengaruh positif antara *task identify* terhadap kinerja pegawai PT.Chevron *Pacific* Indonesia Departemen PG & T.

H3 : Terdapat pengaruh positif antara *task significant* terhadap kinerja pegawai PT.Chevron *Pacific* Indonesia Departemen PG & T.

H4 : Terdapat pengaruh positif antara *autonomy* terhadap kinerja pegawai PT.Chevron *Pacific* Indonesia Departemen PG & T.

H5 : Terdapat pengaruh positif antara *feedback* terhadap kinerja pegawai PT.Chevron *Pacific* Indonesia Departemen PG & T.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ilmiah dapat juga dilakukan sesuai dengan cakupan jenis eksplanasi atau jenis penjelasan ilmiah yang akan dihasilkan oleh suatu penelitian. Sesuai dengan cakupan eksplanasinya penelitian dapat dibedakan atas penelitian kausalitas serta penelitian nonkausalitas komparatif (Augusty Ferdinand, 2007). Jenis penelitian ini termasuk jenis penelitian kausalitas, yaitu penelitian yang ingin mencari penjelasan dalam bentuk hubungan sebab-akibat (*cause-effect*) antar beberapa konsep atau beberapa variabel atau beberapa strategi yang dikembangkan dalam manajemen. Penelitian ini diarahkan untuk menggambarkan adanya hubungan sebab-akibat antara beberapa situasi yang digambarkan dalam variabel, dan atas dasar itu ditariklah sebuah kesimpulan umum (Augusty Ferdinand, 2007).

#### **3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel**

##### **3.1.1 Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah suatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2004). Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu:

### 1) Variabel dependen

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian utama peneliti. Hakekat sebuah masalah mudah terlihat dengan mengenali berbagai variable dependen yang digunakan dalam sebuah model. Variabilitas dari atau atas faktor inilah yang berusaha untuk dijelaskan oleh seorang peneliti (Augusty Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah : Kinerja Karyawan (Y1).

### 2) Variabel Independen

Variabel independen yang dilambangkan dengan (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Augusty Ferdinand, 2006). Variabel independen dalam penelitian ini adalah:

a. *Skill Variety* (X1)

b. *Task Identify* (X2)

c. *Task Significancy* (X3)

d. *Autonomy* (X4)

e. *Feedback* (X5)

### 3.1.2 Definisi Operasional Variabel

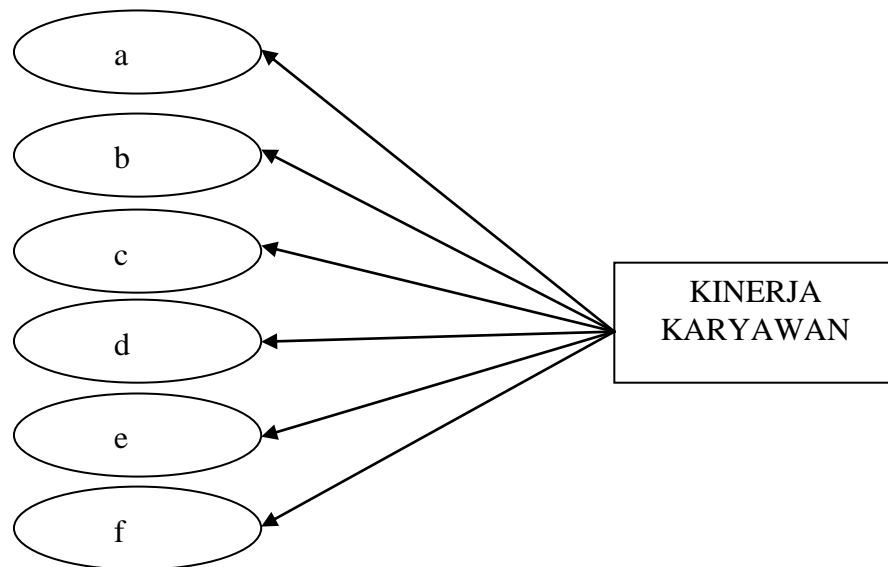
Definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberi arti atau menspesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang

diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Sugiyono, 2009). Definisi operasional dalam penelitian ini meliputi :

#### 1. Kinerja Karyawan (Y1)

Menurut Wirawan (2009), kinerja yang merupakan singkatan dari kinetika energi kerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi – fungsi atau indikator – indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Produktifitas tenaga kerja (kinerja) lebih mengarah kepada perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu, sedang peran serta tenaga kerja ialah penggunaan sumber daya secara efisiensi dan efektif. Berdasarkan penelitian yang dikembangkan oleh Fuad Mas'ud (2004) terdapat beberapa indikator mengenai kinerja karyawan yaitu :

- a. Efisiensi karyawan ini melebihi rata – rata karyawan lain
- b. Karyawan berusaha dengan lebih keras daripada yang seharusnya
- c. Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan secara tepat waktu
- d. Pengetahuan karyawan berkaitan dengan pekerjaan utamanya adalah baik
- e. Kreativitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan utamanya adalah baik
- f. Karyawan dapat melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan kebijakan perusahaan

**Gambar 3.1****Model variabel kinerja karyawan****2. Keanekaragaman keterampilan / *skill variety* (X1)**

Keanekaragaman keterampilan merupakan berbagai keterampilan ataupun keahlian yang dibutuhkan oleh seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Indikator yang digunakan adalah:

- a. Penggunaan keterampilan dalam bekerja
- b. Penggunaan berbagai pengetahuan dalam bekerja

**3. Identitas tugas / *task identity* (X2)**

Identitas tugas merupakan suatu spesifikasi yang terdapat dalam suatu jabatan atau tingkat pekerjaan yang berisi hal-hal apa saja yang

diperlukan pada suatu tingkat jabatan tertentu beserta tanggung jawab apa saja yang harus di selesaikan dari awal hingga akhir.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Penyelesaian pekerjaan secara utuh dari awal hingga akhir
- b. Melibatkan diri dalam kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan dari awal hingga pekerjaan selesai

#### 4. Arti tugas / *task significance* (X3)

Arti tugas adalah bagaimana sebuah pekerjaan yang dilakukan memiliki arti penting bagi karyawan secara pribadi dan berpengaruh terhadap pekerjaan orang lain, serta bermanfaat bagi instansi dan juga orang-orang sekitar baik didalam organisasi maupun diluar organisasi.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Pekerjaan yang dilakukan berpengaruh terhadap pekerjaan orang lain
- b. Pekerjaan yang dilakukan bermanfaat bagi instansi

#### 5. Otonomi / *autonomy*(X4)

Otonomi merupakan suatu kebebasan yang diberikan kepada karyawan untuk memberikan kesempatan dalam menentukan cara yang digunakan dalam penyelesaian tugas-tugas yang diberikan.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Kebebasan untuk merencanakan pekerjaan yang akan dilakukan
- b. Keleluasaan untuk menggunakan cara sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan



#### 6. Umpan balik / *feedback* (X5)

Umpan balik adalah kecepatan informasian yang diberikan pemimpin, atas hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan yang di harapkan dapat menjadikan tolak ukur kinerja untuk bekerja lebih baik lagi, dengan memberitahu dan mengarahkan dalam meningkatkan kinerja.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Pemimpin memberikan langsung keefektifan dari kinerja karyawan.
- b. Pemimpin memberitahu dan mengarahkan bagaimana meningkatkan kinerja karyawan

### 3.2 Populasi dan Sensus

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian (Augusty Ferdinand, 2007). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT.Chevron Indonesia Departemen *PG & T* Pekanbaru, Riau. Adapun jumlah populasi pada penelitian ini adalah sebesar 40 karyawan. Karena jumlah populasi kecil yaitu hanya 40 karyawan yang merupakan seluruh karyawan PT.Chevron Indonesia Departemen *PG&T* Pekanbaru, Riau. Maka digunakan teknik sensus, yaitu keseluruhan populasi dijadikan sampel/responden (Sugiyono, 2009).

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini antara lain :

#### 1. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat langsung dari sumber aslinya. Data primer yang digunakan berupa data dari hasil kuesioner variabel *skill variety* meliputi penggunaan keterampilan dalam bekerja dan penggunaan berbagai pengetahuan dalam bekerja. Data dari variabel *task identity* yang meliputi penyelesaian pekerjaan secara utuh dari awal hingga akhir dan melibatkan diri dalam kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan dari awal hingga pekerjaan selesai. Data variabel *task significance* yang meliputi pekerjaan yang dilakukan berpengaruh terhadap kinerja orang lain dan pekerjaan yang dilakukan bagi instansi. Data variabel *autonomy* yang meliputi kebebasan untuk merencanakan pekerjaan yang akan dilakukan dan keluasaan untuk menggunakan cara sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan. Data variabel *feedback* yang meliputi seorang pemimpin memberikan langsung keefektifan dari kinerja karyawan dan seorang pemimpin memberitahu dan mengarahkan bagaimana meningkatkan kinerja karyawan. Serta data variabel kinerja.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data yang didapatkan dari arsip yang dimiliki organisasi / perusahaan, dan penelitian terdahulu yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti. Data sekunder dari PT. Chevron Indonesia Departemen PG & T Pekanbaru Riau berupa jumlah karyawan, masa kerja, profil perusahaan (bila ada), kinerja karyawan.

### **3.4. Metode Pengumpulan Data**

Terdapat dua cara untuk mengumpulkan data yang akan diperlukan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

#### 1. Pengumpulan Data Primer

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sebagai berikut :

##### a. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner ini akan dibagikan langsung pada responden. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Imam

Ghozali (2006), skala Likert adalah skala yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut :

1 = Sangat tidak setuju

2 = Tidak setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat setuju

## 2. Pengumpulan Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari data yang diberikan oleh perusahaan, yaitu dengan pencarian data secara manual data yang dibutuhkan di perusahaan. Data sekunder didapatkan dari arsip yang diberikan oleh perusahaan.

### 3.5. Metode Analisis

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka beberapa metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 3.5.1. Uji Instrumen

##### 3.5.1.1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah

konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghozali, 2006).

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

1. *Repeated measure* atau pengukuran yaitu seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
2. *One shot* atau pengukuran sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan yang lain atau mengukur korelasi antara jawaban dengan pertanyaan.

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$  (Nunnally, 1967 dalam Imam Ghozali, 2006).

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right]$$

Dimana:  $r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varian butir/item

$V_t^2$  = varian total

### 3.5.1.2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh

kuesioner tersebut (Ghozali, 2006). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing – masing skor indikator dengan total skor konstruk. Uji signifikansi dapat juga dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table untuk *degree of freedom* (df) = n – 2 dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing – masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistic sebagai berikut :

1. Jika r hitung > r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika r hitung < r tabel dan bernilai negatif, maka variabel tersebut tidak valid.

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

Dimana:  $r_{xy}$  = koefisien korelasi suatu butir/item

N = jumlah subyek

X = skor suatu butir/item

Y = skor total (Arikunto, 2005: 72)

### 3.5.2. Uji Asumsi Klasik

#### 3.5.2.1. Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau

tidak (Imam Ghozali, 2006). Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valis untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Imam Ghozali, 2006). Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Dasar pengambilan keputusan memenuhi normalitas dan tidak, sebagai berikut :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### **3.5.2.2. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Imam Ghozali, 2006). Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah

yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar analisis :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.5.2.3. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Model dibentuk berdasarkan tinjauan teoritis bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependennya adalah linear. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat, atau kubik (Imam Ghazali, 2006). Dengan uji linearitas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linear, kuadrat atau kubik.

### 3.5.2.4. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat (Imam Ghazali, 2006), yaitu :

Dimana : 
$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + e$$

$\alpha$  = Konstanta



$\beta_1, \beta_2,$	=	Koefisien regresi
Y	=	Kinerja karyawan
$X_1$	=	Skill variety
$X_2$	=	Task Identify
$X_3$	=	Task Significancy
$X_4$	=	Autonomy
$X_5$	=	Feedback
e	=	Error

### 3.5.3. Uji Goodness Fit of Model

#### 3.5.3.1. Uji F

Uji F digunakan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Imam Ghozali, 2006). Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Derajat kepercayaan = 5 %
2. Derajat kebebasan f tabel ( a, k, n-k-1 )

$$a = 0,05$$

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel

3. Menentukan kriteria pengujian

$H_0$  ditolak apabila f hitung > f tabel

$H_A$  ditolak apabila f hitung < f table

4. Menentukan f dengan rumus :

$$f = \frac{R^2 k}{1 - R^2 n - k 1}$$

Dimana :

$R^2$  = koefisien determinan berganda

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

Kesimpulan :

Apabila f hitung < f tabel maka H0 diterima dan HA ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara simultan.

Apabila f hitung > f tabel maka H0 ditolak dan HA diterima, artinya ada pengaruh secara simultan.

### 3.5.3.2. Uji t

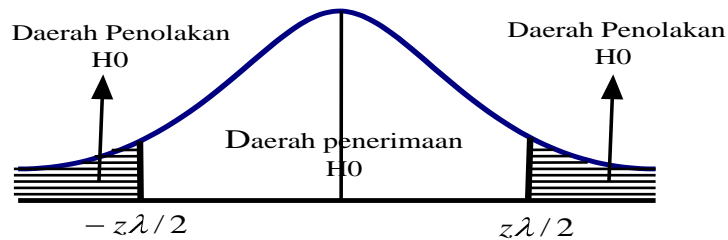
Uji t ini digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, dimana apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan. Nilai t hitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai t tabel didapat melalui sig. a = 0,05 dengan df = n - k

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

Kesimpulan :

Apabila t hitung < t tabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara simultan.

Apabila  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh secara simultan.



#### 3.5.4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Imam Ghazali, 2006).