

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Data**

Deskripsi data adalah gambaran data yang digunakan dalam suatu penelitian. Dalam pengujian deskripsi data, peneliti mencoba untuk mengetahui gambaran atau kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yang dilihat dari karakteristik responden, antara lain jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja pada karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung.

PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung. PT. Perkebunan Nusantara VII yaitu sebuah perusahaan milik negara yang bergerak di bidang perkebunan baik sawit, karet, tebu, dan teh, yang memiliki peraturan perundang-undangan dalam menjalankan proses kegiatannya. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1996 perusahaan-perusahaan perkebunan tersebut sebelumnya merupakan perkebunan nasionalisasi dari pemerintah Belanda, terutama eks PT. Perkebunan X (persero) dan PT. Perkebunan XXXI (persero) pada PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung terdapat dua bagian kerja yaitu dibagian perkebunan dan perkantoran.

#### **Visi**

Menjadi perusahaan Agribisnis yang tangguh dengan tata kelola yang baik.

#### **Misi**

- Menjalankan usaha perkebunan karet, kelapa sawit, the, dan tebu dengan menggunakan teknologi budidaya dan proses pengolahan yang efektif serta ramah lingkungan.
- Menghasilkan produksi bahan baku dan bahan jadi untuk industri yang bermutu tinggi untuk pasar domestik dan pasar ekspor.
- Mewujudkan daya saing produk yang dihasilkan melalui tata kelola usaha yang efektif guna menumbuhkembangkan perusahaan.

- Mengembangkan usaha industri yang terintegritasi dengan bisnis inti (karet, kelapa sawit, teh, dan tebu) dengan menggunakan teknologi terbaru.
- Melakukan pengembangan bisnis berdasarkan potensi sumberdaya yang dimiliki perusahaan.
- Memelihara keseimbangan kepentingan stakeholders untuk menciptakan lingkungan bisnis yang kondusif.

#### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung berjumlah 50 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.1**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis kelamin	<i>Frequency</i>	<i>Percent (%)</i>
1	Laki-Laki	45	90%
2	Perempuan	5	10%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2023*

Dari table 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki, artinya karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung didominasi oleh karyawan laki-laki yaitu sebanyak 45 orang.

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia	<i>Frequency</i>	<i>Percent (%)</i>
1	17-22 tahun	0	0%
2	23-28 tahun	0	0%
3	29-34 tahun	8	16%
4	>35 tahun	42	84%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2023*

Dari tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu karyawan pada usia >35 tahun yang artinya karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung didominasi oleh karyawan dengan usia >35 tahun sebanyak 42 orang.

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No.	Pendidikan Terakhir	<i>Frequency</i>	<i>Percent (%)</i>
1	D3	0	0
2	S1	43	86%
3	S2	5	10%
4	Lainnya	2	4%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2023*

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, diketahui S1 menempati tingkat tertinggi artinya karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung didominasi oleh karyawan yang pendidikan terakhirnya S1 sebanyak 43 orang.

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja**

No.	Masa Kerja	Frequency	Percent (%)
1	1-10 tahun	0	0%
2	11-20 tahun	42	84%
3	21-30 tahun	8	16%
4	31-40 tahun	0	0%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil data diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.4 karakteristik responden berdasarkan masa kerja, diketahui 11-20 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung didominasi oleh karyawan yang masa kerjanya 11-20 tahun sebanyak 42 orang.

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 50 responden sebagai berikut :

**Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Karakteristik Pekerjaan (X1)**

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya dapat menyelesaikan berbagai pekerjaan dengan keterampilan yang saya miliki.	24	48,0	25	50,0	1	2,0	0	0	0	0
2	Pekerjaan yang diberikan menarik dan menantang.	14	28,0	31	62,0	5	10,0	0	0	0	0
3	Saya memahami dengan jelas tugas yang diberikan sehingga dapat mempermudah dalam mengerjakan tugas.	24	48,0	25	50,0	1	2,0	0	0	0	0

4	Pemaparan yang diberikan perusahaan mengenai tugas-tugas yang saya jalani sangat jelas.	19	38,0	30	60,0	1	2,0	0	0	0	0
5	Tugas yang diberikan perusahaan mempunyai arti penting untuk masa depan karyawan.	20	40,0	26	52,0	3	6,0	1	2,0	0	0
6	Setiap tugas yang diberikan mempunyai arti penting bagi kelangsungan organisasi perusahaan dimasa depan.	25	50,0	24	48,0	1	2,0	0	0	0	0
7	Dalam pelaksanaan pekerjaan saya memiliki kebebasan dalam menentukan jadwal pelaksanaan.	21	42,0	28	56,0	1	2,0	0	0	0	0
8	Tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan selalu dipertimbangkan lebih dahulu baik buruknya bagi perkembangan karir karyawan.	18	36,0	27	54,0	5	10,0	0	0	0	0
9	Karyawan mempunyai banyak informasi yang penting tentang kondisi kerja yang dihadapi sekarang terutama dalam membantu kelancaran kerja.	16	32,0	30	60,0	4	8,0	0	0	0	0
10	Saya selalu mengetahui informasi mengenai seberapa baik pekerjaan telah terselesaikan.	13	26,0	36	72,0	1	2,0	0	0	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 50 responden, **pernyataan 6** mengenai **“Setiap tugas yang diberikan mempunyai arti penting bagi kelangsungan organisasi perusahaan dimasa depan.”** mendapat respon tertinggi dengan jawaban **sangat setuju** yaitu sebanyak **25 orang**

atau 50%. Sedangkan pernyataan 5 mengenai “Tugas yang diberikan perusahaan mempunyai arti penting untuk masa depan karyawan.” mendapat respon terendah dengan jawaban tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2%.

**Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Kompetensi (X2)**

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merasa kemampuan yang saya miliki dimanfaatkan sesuai dengan keinginan saya.	12	24,0	24	48,0	14	28,0	0	0	0	0
2	Fasilitas pendukung pekerjaan yang saya dapatkan sesuai dengan beban pekerjaan atau tanggungjawab yang diberikan kepada saya.	18	36,0	27	54,0	4	8,0	1	2,0	0	0
3	Sikap saya dalam bekerja selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku.	28	56,0	22	44,0	0	0	0	0	0	0
4	Saya selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.	22	44,0	27	54,0	1	2,0	0	0	0	0
5	Saya memiliki tingkat pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaan yang saya lakukan.	19	38,0	28	56,0	3	6,0	0	0	0	0
6	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	23	46,0	24	48,0	3	6,0	0	0	0	0
7	Saya memiliki keterampilan yang sesuai dengan keahlian yang saya miliki.	16	32,0	31	62,0	3	6,0	0	0	0	0

8	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya mampu mengerjakan tugas dengan hasil yang memuaskan.	23	46,0	23	46,0	4	8,0	0	0	0	0
9	Saya memiliki semangat yang tinggi dalam mengerjakan pekerjaan.	20	40,0	27	54,0	3	6,0	0	0	0	0
10	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu.	16	32,0	30	60,0	4	8,0	0	0	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 50 responden, **pernyataan 3** mengenai **“Sikap saya dalam bekerja selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku.”** mendapat respon tertinggi dengan jawaban **sangat setuju** sebanyak **28 orang** atau **56%**. Sedangkan **pernyataan 2** mengenai **“Fasilitas pendukung pekerjaan yang saya dapatkan sesuai dengan beban pekerjaan atau tanggungjawab yang diberikan kepada saya.”** mendapat respon terendah dengan jawaban **tidak setuju** sebanyak **1 orang** atau **2%**.

**Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)**

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya kerjakan selalu memenuhi target yang telah ditentukan.	23	46,0	23	46,0	4	8,0	0	0	0	0
2	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan.	20	40,0	26	52,0	4	8,0	0	0	0	0
3	Saya mengerjakan pekerjaan selalu memenuhi target yang ditentukan.	16	32,0	30	60,0	4	8,0	0	0	0	0

4	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.	17	34,0	26	52,0	7	14,0	0	0	0	0
5	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil kerja.	20	40,0	27	54,0	3	6,0	0	0	0	0
6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawab saya dengan waktu yang sudah ditentukan.	25	50,0	25	50,0	0	0	0	0	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2023

Dari tabel 4.7 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 50 responden, **pernyataan 6** mengenai “**Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawab saya dengan waktu yang sudah ditentukan.**” mendapat respon tertinggi dengan jawaban **sangat setuju** sebanyak **25 orang** atau **50%**. Sedangkan **pernyataan 5** mengenai “**Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil kerja.**” mendapat respon terendah dengan jawaban **cukup setuju** sebanyak **3 orang** atau **6%**.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment*. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 26. Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka valid

Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka tidak valid

Atau

Apabila probabilitas ( $sig$ )  $< 0,05$  maka instrumen valid

Apabila probabilitas ( $sig$ )  $> 0,05$  maka instrumen tidak valid



Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Pekerjaan (X1)**

<b>Pernyataan</b>	<b>rhitung</b>	<b>rtabel</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,774	0,279	rhitung > rtabel	Valid
Butir 1	0,633	0,279	rhitung > rtabel	Valid
Butir 3	0,794	0,279	rhitung > rtabel	Valid
Butir 4	0,735	0,279	rhitung > rtabel	Valid
Butir 5	0,706	0,279	rhitung > rtabel	Valid
Butir 6	0,482	0,279	rhitung > rtabel	Valid
Butir 7	0,564	0,279	rhitung > rtabel	Valid
Butir 8	0,694	0,279	rhitung > rtabel	Valid
Butir 9	0,618	0,279	rhitung > rtabel	Valid
Butir 10	0,597	0,279	rhitung > rtabel	Valid

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2023*

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai karakteristik pekerjaan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai rhitung > rtabel (0,279). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai karakteristik pekerjaan dinyatakan valid.

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X2)**

<b>Pernyataan</b>	<b>rhitung</b>	<b>Rtabel</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,461	0,279	rhitung > rtabel	Valid
Butir 1	0,585	0,279	rhitung > rtabel	Valid
Butir 3	0,587	0,279	rhitung > rtabel	Valid
Butir 4	0,676	0,279	rhitung > rtabel	Valid
Butir 5	0,744	0,279	rhitung > rtabel	Valid
Butir 6	0,476	0,279	rhitung > rtabel	Valid
Butir 7	0,710	0,279	rhitung > rtabel	Valid
Butir 8	0,769	0,279	rhitung > rtabel	Valid
Butir 9	0,454	0,279	rhitung > rtabel	Valid
Butir 10	0,862	0,279	rhitung > rtabel	Valid

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2023*

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai kompetensi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai rhitung > rtabel (0,279). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai kompetensi dinyatakan valid.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Pernyataan	rhitung	Rtabel	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,770	0,279	rhitung > rtabel	Valid
Butir 1	0,539	0,279	rhitung > rtabel	Valid
Butir 3	0,839	0,279	rhitung > rtabel	Valid
Butir 4	0,607	0,279	rhitung > rtabel	Valid
Butir 5	0,647	0,279	rhitung > rtabel	Valid
Butir 6	0,810	0,279	rhitung > rtabel	Valid

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2023*

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai kinerja karyawan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai rhitung > rtabel (0,279). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai kinerja karyawan dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 26 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha chronbach*:

**Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien Alpha Cronbach	Koefisien r	Simpulan
Karakteristik Pekerjaan (X1)	0,853	0,8000 - 1,0000	Sangat Tinggi
Kompetensi (X2)	0,826	0,8000 - 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,785	0,6000 - 0,7999	Tinggi

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2023*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai cronbach alpha sebesar 0,853 untuk variabel karakteristik pekerjaan dengan tingkat reliabel sangat tinggi. Nilai 0,826 untuk variabel kompetensi dengan tingkat reliabel sangat tinggi dan nilai 0,785 untuk variabel kinerja karyawan dengan tingkat reliabel tinggi.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Model Shapiro Wilk pada SPSS 26. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut:

**Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan (X1)	0,016	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kompetensi (X2)	0,065	0,05	Sig > Alpha	Normal
Kinerja Karyawan (Y)	0,071	0,05	Sig > Alpha	Normal

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2023*

#### 4.3.2 Uji Linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Dikatakan Linier apabila probabilitas (sig) > 0,05 (alpha). Berikut merupakan hasil dari uji linearitas :

**Tabel 4.13 Hasil Uji Linearitas**

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan (X1)	0,885	0,05	Sig > Alpha	Linier
Kompetensi (X2)	0,229	0,05	Sig > Alpha	Linier

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2023*

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.13 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel karakteristik pekerjaan (X1) dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,885 lebih besar dari 0,05 yang berarti H0 diterima dan nilai signifikansi untuk variabel kompetensi (X2) dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,229 lebih besar dari 0,05 yang berarti H0 diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variabel lebih besar dari nilai Alpha (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

### 4.3.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini digunakan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independent) satu dengan variabel bebas (independent) yang lainnya.

Kriteria pengujian:

1. Jika nilai  $VIF \geq 10$  maka ada gejala multikolinieritas.  
Jika nilai  $VIF \leq 10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas.
2. Jika nilai tolerance  $< 0,1$  maka ada gejala multikolinieritas.  
Jika nilai tolerance  $> 0,1$  maka tidak ada gejala multikolinieritas.

**Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan (X1)	0,514	1,945	Tidak Ada Multikolinearitas
Kompetensi (X2)	0,514	1,945	Tidak Ada Multikolinearitas

*Sumber : Hasil data diolah tahun 2023*

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa hasil perhitungan pada tabel nilai tolerance dari variabel karakteristik pekerjaan sebesar 0,514  $> 0,1$  dan 1,945 nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

## 4.4 Hasil Analisis Data

### 4.4.1 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu

karakteristik pekerjaan (X1), kompetensi (X2) dan kinerja karyawan (Y). Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 26. Berikut merupakan hasil pengujian regresi berganda:

**Tabel 4.15 Hasil Uji Korelasi**

Nilai Korelasi (R)	R Square (R <sup>2</sup> )
0,895	0,801

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2023.*

Berdasarkan tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,895 artinya tingkat hubungan antara karakteristik pekerjaan (X1), kompetensi (X2) dan kinerja karyawan (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 0,801 artinya bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan (X1) dan kompetensi (X2) sebesar 0,801.

**Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Regresi**

	B	Std.Error
Constanta	-1,525	2,039
Karakteristik Pekerjaan (X1)	0,185	0,060
Kompetensi (X2)	0,451	0,060

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2023.*

Didapatkan hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = -1,525 + 0,185X_1 + 0,451X_2$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (Y) sebesar -1,525 yang berarti tanpa adanya karakteristik pekerjaan dan kompetensi, maka besar kinerja karyawan adalah -1,525 satuan.

2. Koefisien karakteristik pekerjaan (X1) jika karakteristik pekerjaan naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,185 satuan.
3. Koefisien kompetensi (X2) jika kompetensi naik sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,451 satuan.

## 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Hasil Uji t

Uji t dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4.17 Hasil Uji t**

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	thitung	ttabel	kondisi	keterangan
Karakteristik Pekerjaan (X1)	0,004	0,05	Sig < Alpha	3,066	1,676	thitung > ttabel	Berpengaruh
Kompetensi (X2)	0,000	0,05	Sig < Alpha	7,488	1,676	thitung > ttabel	Berpengaruh

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2023.*

1. Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan diketahui nilai Sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar  $0,004 < 0,5$  dan nilai  $thitung\ 3,066 > ttabel\ 1,676$  sehingga dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi hasil praduga di awal tentang pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan sesuai dengan hasil uji hipotesis.
2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan diketahui nilai Sig untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar  $0,000 < 0,5$  dan nilai  $thitung\ 7,488 > ttabel\ 1,676$  sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi hasil praduga di awal tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan sesuai dengan hasil uji hipotesis.

#### 4.5.2 Hasil Uji F

Uji F adalah pengujian signifikansi kebersamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y). Hasil uji hipotesis secara simultan (F) adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.18 Hasil Uji F**

<b>Fhitung</b>	<b>Signifikansi</b>
94,784	0,000

*Sumber: Hasil data diolah tahun 2023.*

Dari tabel 4.18 terlihat bahwa nilai F hitung sebesar  $94,784 > F$  tabel 3,182 dan nilai Sig  $< 0,05$  yaitu  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ . Artinya karakteristik pekerjaan dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 4.6 Pembahasan

### 4.6.1 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan praduga diawal tentang pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan ternyata sesuai dengan hasil uji hipotesis yang dilakukan oleh peneliti. Pernyataan ini didukung oleh nilai hasil uji t sebesar  $3,066 > 1,676$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Elbadiansyah (2019:41) karakteristik pekerjaan adalah suatu uraian yang memberikan informasi dari pekerjaan yang berkaitan dengan tugas-tugas dan tanggungjawab dari pelaksanaan tugas dan kewajiban dan sebuah pekerjaan yang dibebankan karyawan.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2019) dan Fatma (2019) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

## **H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung**

### **4.6.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan praduga diawal tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan ternyata sesuai dengan hasil uji hipotesis yang dilakukan oleh peneliti. Pernyataan ini didukung oleh nilai hasil uji t sebesar  $7,488 > 1,676$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Menurut Wibowo (2016:271) kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siregar (2019) dan Soetrisno (2018) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung.**

### **4.6.3 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil pengujian hipotesis variabel karakteristik pekerjaan dan kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung. Dengan demikian, jika karyawan dapat meningkatkan variabel karakteristik pekerjaan maka akan berdampak dalam peningkatan kinerja karyawan. Begitu juga, jika karyawan dapat meningkatkan variabel kompetensi maka akan berdampak dalam peningkatan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan semakin efektif meningkatnya karakteristik pekerjaan dan kompetensi maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung.



Menurut Mahayanti & Sriathi (2017) mendefinisikan karakteristik pekerjaan adalah jumlah tanggungjawab, variasi tugas serta pekerjaan yang mempunyai karakteristik dimana orang mendapatkan kepuasan. Dan menurut Edison, Anwar, dan Khomariyah (2016:142) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*) dan sikap (*attitude*).

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fatma (2017) bahwa karakteristik pekerjaan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII Bandar Lampung**