

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek/Subjek Penelitian**

##### **1. Sejarah Berdirinya PT. Prima Medika Laboratories**

PT. Prima Medika Laboratories merupakan anak perusahaan dari PT. Pharos Indonesia. Perusahaan farmasi yang berdiri sejak tahun 1971, sebagai perusahaan farmasi yang terus berkembang dan saat ini termasuk dalam 6 besar industri Farmasi di Indonesia yang memiliki cabang-cabang terbesar dikota-kota di Indonesia. PT.Prima Medika Laboratories sendiri telah menangani pembuatan seperti beberapa produk kimia atau susu formula ternama, seperti Lactokid atau Panorex Flas Tab, dan lainnya.

##### **2. Visi dan Misi**

###### **a. Visi**

PT.Prima Medika Laboratories sendiri telah memiliki visi yang mengikuti induk perusahaannya, yaitu sebagai berikut: “Menjadi Perusahaan Farmasi Dengan Pertumbuhan Tercepat di Indonesia Serta Menjadi Mitra Pilihan Pertama Atau Kedua Bagi Pelanggannya”

###### **b. Misi**

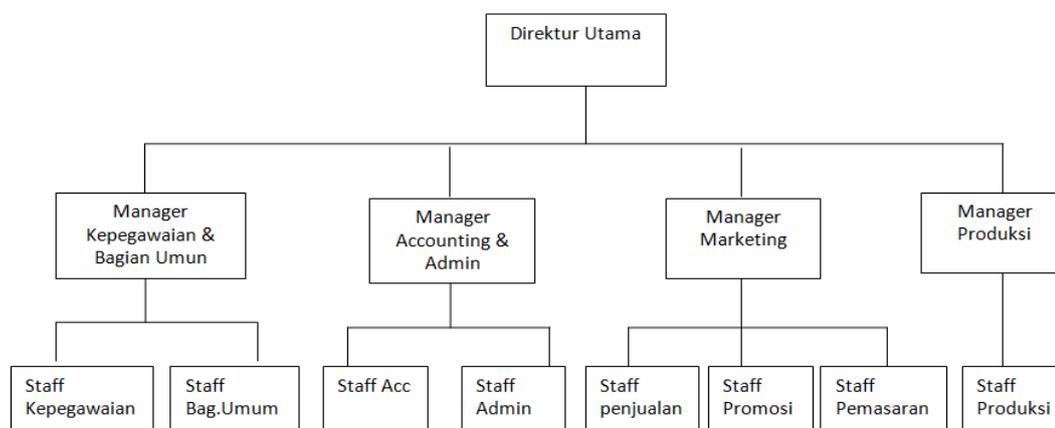
Untuk mendukung pernyataan visi sebagaimana disebutkan di atas, maka PT. Prima Medika Laboratories mengemban misi sebagai berikut:

1. Meningkatkan penyediaan obat untuk kebutuhan farmasi dan kesehatan Indonesia.

2. Menyediakan obat dan kebutuhan farmasi lainnya dengan kualitas terbaik dan menjaganya tetap steril dari hal-hal yang dapat merusak kualitas obat itu sendiri.
3. Memperkuat portofolio produk di setiap spesialis yang difokuskan
4. Inovasi produk dan desain serta perbaikan berkesinambungan
5. Menyediakan produk bermutu dengan biaya rendah
6. Pelayanan prima kepada seluruh dokter spesialis di Indonesia untuk produk ethical dan masyarakat umum untuk produk non ethical.
7. Pengembangan sumber daya manusia dengan kultur positif yang kuat berbasis kompetensi.

### 3. Struktur Organisasi PT. Prima Medika Laboratories

Struktur organisasi merupakan suatu susunan dan hubungan antara setiap bagian yang ada pada perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan perusahaan. Adapun struktur organisasi pada PT. Prima Medika Laboratories yaitu sebagai berikut:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Prima Medika Laboratories  
Sumber : Data perusahaan,2017

Berdasarkan struktur organisasi tersebut, masing-masing bagian dari struktur organisasi yang dimiliki oleh PT. Prima Medika Laboratories memiliki tugas dan fungsi yang berbeda-beda, yaitu:

1. Direktur Utama

Direktur utama merupakan kedudukan yang membawahi seluruh kedudukan didalam perusahaan. Adapun tugas dan tanggung jawabnya adalah sebagai berikut :

- a. Menetapkan garis-garis kebijakan perusahaan, menetapkan tujuan perusahaan
- b. Memiliki wewenang dalam menangani masalah keuangan, mencari dan mengatur penggunaan dana perusahaan untuk kelancaran operasi perusahaan.
- c. Menetapkan target penjualan per tahun.
- d. Memimpin rapat evaluasi kerja bulanan dan mengawasi usaha operasi perusahaan, serta berhak meminta pertanggung jawaban dan penjelasan atas apa yang dilakukan diluar kebijakan yang telah ditetapkan dari setiap bagian yang ada dibawahnya.

2. Manager Produksi

Manager produksi merupakan kedudukan dibawah Direktur Utama yang mempunyai tugas dan tanggung jawabannya sebagai berikut :

- a. Melakukan perencanaan dan pengorganisasian jadwal produksi, serta mengawasi proses produksi sehingga sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan.

- b. Mengawasi pekerjaan staf-staf produksi
- c. Mengorganisasikan perbaikan dan pemeliharaan rutin peralatan produksi
- d. Memperkirakan serta melakukan negosiasi rentan waktu dengan klien dalam hal yang berkaitan dengan produksi.

### 3. Manager Accounting dan Admin

Manager accounting bertugas untuk mengelola keuangan perusahaan, setiap hal terkait keuangan baik itu dalam hal produksi atau pengeluaran serta pendapatan maka akan menjadi tanggung jawab bagian keuangan. Tugas dan tanggung jawabnya sebagai berikut :

- a. Membuat invoice
- b. Membuat bukti pembayaran pelanggan
- c. Mengelola dana yang dibutuhkan selama kegiatan produksi.

Sedangkan, bagian akuntansi bertugas untuk mencatat segala transaksi keluar masuk. Semua transaksi akan dicatat dan dilaporkan kepada direktur utama. Tugas dan tanggung jawabnya ;

- a. Membuat laporan akhir
- b. Membuat laporan laba rugi perusahaan.

### 4. Manager Marketing

Manager marketing memiliki tugas dan tanggung jawab dalam mengkoordinir distribusi produk ke daerah pemasaran,serta mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- a. melakukan tugas penjualan dan permintaan produk dan membuat perencanaan penjualan dan permintaan produk.
- b. Membuat perencanaan promosi produk ke pasar
- c. Membuat perencanaan strategi pemasaran serta memperhatikan tren pasar dengan menganalisis peluang pasar.

#### 5. Staff Produksi

Staff produksi adalah orang-orang yang ada bertugas didalam proses produksi yang bertanggung jawab melaksanakan proses produksi dan prosedur kualitas produksi sesuai dengan bagian masing-masing.

#### 6. Staff Marketing

Staff marketing mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk memasarkan dan promosi produk, memperkenalkan produk ke pelanggan serta menjelaskan hal-hal yang terkait tentang produk kepada pelanggan.

### **B. Deskripsi Hasil Penelitian**

#### **1. Klasifikasi Responden Menurut Tingkat Umur**

Tabel 4.1 memperlihatkan klasifikasi kelompok responden menurut umur, dimana responden berumur 19 tahun sampai dengan 25 tahun sebanyak 28 orang atau 40%, responden berumur 26 tahun sampai dengan 30 tahun sebanyak 17 orang atau 24,3%, responden berumur 31 tahun sampai dengan 35 tahun sebanyak 18 orang atau 25,7%, responden berumur 36 tahun sampai dengan 40 tahun sebanyak 3 orang atau 4,3%, dan responden yang berumur lebih dari 41 tahun sebanyak 4 orang atau 5,7%.

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Umur**

| Umur                | Jumlah   | %     |
|---------------------|----------|-------|
| 19 – 25 tahun       | 28 orang | 40%   |
| 26 – 30 tahun       | 17 orang | 24,3% |
| 31–35 tahun         | 18 orang | 25,7% |
| 36 – 40 tahun       | 3 orang  | 4,3%  |
| Lebih dari 41 tahun | 4 orang  | 5,7%  |
| Total               | 70 orang | 100%  |

Sumber: Hasil Pengisian Kuisisioner

## 2. Klasifikasi Responden Menurut Jenis Kelamin

Tabel 4.2 memperlihatkan klasifikasi kelompok responden menurut jenis kelamin, dimana responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 47 orang atau 67,1%, dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 24 orang atau 32,9%.

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin**

| Jenis Kelamin | Jumlah   | %     |
|---------------|----------|-------|
| Laki-laki     | 47 orang | 67,1% |
| Perempuan     | 23 orang | 32,9% |
| Total         | 70 orang | 100%  |

Sumber: Hasil Pengisian Kuisisioner

## 3. Klasifikasi Responden Menurut Masa Kerja

Tabel 4.3 memperlihatkan klasifikasi kelompok responden menurut masa kerja, dimana responden dengan masa kerja antara 1 tahun sampai dengan 4 tahun sebanyak 45 orang atau 64,2%, responden dengan masa kerja antara 5 tahun sampai dengan 7 tahun sebanyak 16 orang atau 22,9%, dan responden dengan masa kerja antara 8 tahun sampai dengan 10 tahun sebanyak 9 orang atau 12,9%.

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja**

| Masa Kerja   | Jumlah   | %     |
|--------------|----------|-------|
| 1 – 4 tahun  | 45 orang | 64,2% |
| 5 – 7 tahun  | 16 orang | 22,9% |
| 8 – 10 tahun | 9 orang  | 12,9% |
| Total        | 70 orang | 100%  |

Sumber: Hasil Pengisian Kuisisioner

#### 4. Klasifikasi Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4 memperlihatkan klasifikasi kelompok responden menurut pendidikan terakhir, dimana responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 38 orang atau 54,3%, responden dengan pendidikan terakhir DIPLOMA sebanyak 11 orang atau 15,7%, dan responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 21 orang atau 30%.

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir**

| Pendidikan Terakhir | Jumlah   | %     |
|---------------------|----------|-------|
| SMA /SMK            | 38 orang | 54,3% |
| DIPLOMA             | 11 orang | 15,7% |
| S1                  | 21 orang | 30%   |
| Total               | 70 orang | 100%  |

Sumber: Hasil Pengisian Kuisisioner

#### 5. Klasifikasi Responden Menurut Status Pernikahan

Tabel 4.5 memperlihatkan klasifikasi kelompok responden menurut pernikahan, dimana responden yang menikah sebanyak 56 orang atau 80 %, dan responden yang belum menikah sebanyak 14 orang atau 20%.

**Tabel 4.5 Karakteristik Responden Menurut Status Pernikahan**

| Status Pernikahan | Jumlah   | %    |
|-------------------|----------|------|
| Menikah           | 56 orang | 80%  |
| Belum Menikah     | 14 orang | 20%  |
| Total             | 70 orang | 100% |

Sumber: Hasil Pengisian Kuisisioner

#### 6. Deskripsi Data Variabel

Deskripsi data bertujuan untuk menggambarkan jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuisisioner untuk masing-masing variabel. Variabel dalam penelitian ini adalah karakteristik individu ( $X_1$ ), Karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ), dan Prestasi Kerja Karyawan (Y). Untuk mendeskripsikan

masing-masing variabel penelitian, maka dilakukan penilaian dengan menggunakan skala penilaian sebagai berikut :

$$\frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Banyaknya kategori}}$$

$$\frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

0,8 merupakan jarak interval pada masing-masing kategori pernyataan.

Oleh karena itu digunakan kategori tingkatan penilaian untuk masing-masing variabel seperti yang ada pada tabel 4.6 :

**Tabel 4.6 Kategori Skala Penilaian Untuk Masing-Masing Variabel**

| No | Skala       | Keterangan         |
|----|-------------|--------------------|
| 1  | 4,3 – 5,0   | Sangat baik        |
| 2  | 3,5 - < 4,2 | Baik               |
| 3  | 2,7 - < 3,4 | Cukup baik         |
| 4  | 1,9 - < 2,6 | Kurang baik        |
| 5  | 1,0 - < 1,8 | Sangat kurang baik |

**a. Deskripsi Data Variabel Karakteristik Individu (X1) dan Karakteristik Pekerjaan (X2)**

Karakteristik individu adalah suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi, serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu. Sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 4.7 dan Tabel 4.8 sebagai berikut :

**Tabel 4.7 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Karakteristik Individu (X1)**

| Butir | Indikator                                  | STS |   | TS |     | N |     | S  |      | SS |      |
|-------|--|-----|---|----|-----|---|-----|----|------|----|------|
|       |  | R   | % | R  | %   | R | %   | R  | %    | R  | %    |
| 1     | Bertambahnya usia membuat merosot kinerja. | 0   | 0 | 1  | 1,4 | 1 | 1,4 | 20 | 28,6 | 48 | 68,6 |
| 2     | Pegawai yang tua mempunyai pengalaman      | 0   | 0 | 3  | 4,3 | 1 | 1,4 | 22 | 31,4 | 44 | 62,9 |

|    |   |   |   |   |     |   |     |    |      |    |      |
|----|---|---|---|---|-----|---|-----|----|------|----|------|
|    | dan etika kerja yang kuat.  |   |   |   |     |   |     |    |      |    |      |
| 3  | Pegawai yang muda mempunyai fisik yang kuat dan bekerja keras.        | 0 | 0 | 0 | 0   | 0 | 0   | 32 | 45,7 | 38 | 54,3 |
| 4  | Pegawai wanita lebih mematuhi wewenang.                               | 0 | 0 | 1 | 1,4 | 1 | 1,4 | 43 | 61,4 | 25 | 35,7 |
| 5  | Pegawai pria lebih besar pengharapannya untuk sukses.                 | 0 | 0 | 0 | 0   | 1 | 1,4 | 29 | 41,4 | 40 | 57,1 |
| 6  | Pegawai wanita kemangkirannya (absen) lebih tinggi dari pegawai pria. | 0 | 0 | 0 | 0   | 0 | 0   | 23 | 32,9 | 47 | 67,1 |
| 7  | Masa kerja lama membuat pegawai betah di perusahaan.                  | 0 | 0 | 1 | 1,4 | 2 | 2,9 | 41 | 58,6 | 26 | 37,1 |
| 8  | Adaptasi yang lama dengan lingkungan kerja membuat nyaman pekerjaan.  | 0 | 0 | 1 | 1,4 | 1 | 1,4 | 46 | 65,7 | 22 | 31,4 |
| 9  | Di perusahaan ada jaminan hidup pegawai di hari tua.                  | 0 | 0 | 0 | 0   | 2 | 2,9 | 37 | 52,9 | 31 | 44,3 |
| 10 | Tingkat pendidikan mempengaruhi pola pikir pegawai.                   | 0 | 0 | 1 | 1,4 | 0 | 0   | 34 | 48,6 | 35 | 50   |
| 11 | Pegawai yang pendidikannya tinggi mempunyai tuntutan yang banyak.     | 0 | 0 | 0 | 0   | 0 | 0   | 36 | 51,4 | 34 | 48,6 |
| 12 | Pegawai yang sudah menikah lebih sedikit absennya.                    | 0 | 0 | 3 | 4,3 | 1 | 1,4 | 19 | 27,1 | 47 | 67,1 |
| 13 | Pegawai yang sudah menikah lebih puas dengan pekerjaannya.            | 0 | 0 | 0 | 0   | 2 | 2,9 | 34 | 48,6 | 34 | 48,6 |
| 14 | Pegawai yang sudah menikah lebih bertanggung jawab pada pekerjaannya. | 0 | 0 | 0 | 0   | 0 | 0   | 36 | 51,4 | 34 | 48,6 |

Sumber: Hasil pengisian kuisioner

**Tabel 4.8 Statistik Deskriptif Variabel Karakteristik Individu (X1)**

| Descriptive Statistics   |    |         |         |      |                |
|--------------------------|----|---------|---------|------|----------------|
|                          | N  | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| Karakteristik individu 1 | 70 | 2       | 5       | 4,64 | ,591           |
| Karakteristik individu 2 | 70 | 2       | 5       | 4,53 | ,737           |
| Karakteristik individu 3 | 70 | 4       | 5       | 4,54 | ,502           |
| Karakteristik individu 4 | 70 | 2       | 5       | 4,31 | ,578           |
| Karakteristik individu 5 | 70 | 2       | 5       | 4,54 | ,582           |
| Karakteristik individu 6 | 70 | 4       | 5       | 4,67 | ,473           |

|                           |    |   |   |      |      |
|---------------------------|----|---|---|------|------|
| Karakteristik individu 7  | 70 | 2 | 5 | 4,31 | ,603 |
| Karakteristik individu 8  | 70 | 2 | 5 | 4,27 | ,563 |
| Karakteristik individu 9  | 70 | 3 | 5 | 4,41 | ,551 |
| Karakteristik individu 10 | 70 | 2 | 5 | 4,47 | ,583 |
| Karakteristik individu 11 | 70 | 4 | 5 | 4,49 | ,503 |
| Karakteristik individu 12 | 70 | 2 | 5 | 4,57 | ,734 |
| Karakteristik individu 13 | 70 | 3 | 5 | 4,46 | ,557 |
| Karakteristik individu 14 | 70 | 4 | 5 | 4,49 | ,503 |
| Valid N (listwise)        | 70 |   |   |      |      |

Sumber: Hasil pengolahan spss

Berdasarkan Tabel 4.7 dan Tabel 4.8 dapat diketahui hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk pernyataan bertambahnya usia membuat merosot kinerja, dari 70 responden 1 orang (1,4%) menjawab tidak setuju, 1 orang (1,4%) menjawab netral, 20 orang (28,6%) menjawab setuju, 48 Orang (68,6%) menjawab sangat setuju. Nilai minimum jawaban responden adalah 2, nilai maksimum adalah 5, rata-rata penilaian karyawan atas pernyataan bertambahnya usia membuat merosot kinerja adalah sebesar 4,64 yang berarti bahwa pernyataan tersebut berada dalam kategori baik.
2. Untuk pernyataan pegawai yang tua mempunyai pengalaman dan etika kerja yang kuat, dari 70 responden 3 orang (4,3%) menjawab tidak setuju, 1 orang (1,4%) menjawab netral, 22 orang (31,4%) menjawab setuju, 44 orang (62,9%) menjawab sangat setuju. Nilai minimum jawaban responden adalah 2, nilai maksimum adalah 5, rata-rata penilaian karyawan atas pernyataan pegawai yang tua mempunyai pengalaman dan etika kerja yang kuat adalah sebesar 4,53 yang berarti bahwa pernyataan tersebut berada dalam kategori sangat baik.

3. Untuk pernyataan pegawai yang muda mempunyai fisik yang kuat dan bekerja keras, dari 70 responden 32 orang (47,5%) menjawab setuju, 38 orang (54,3%) menjawab sangat setuju. Nilai minimum jawaban responden adalah 4, nilai maksimum adalah 5, rata-rata penilaian karyawan atas pernyataan pegawai yang muda mempunyai fisik yang kuat dan bekerja keras adalah sebesar 4,54 yang berarti bahwa pernyataan tersebut berada dalam kategori baik.
4. Untuk pernyataan pegawai wanita lebih mematuhi wewenang, dari 70 responden 1 orang (1,4%) menjawab tidak setuju, 1 orang (1,4%) menjawab netral, 43 orang (61,4%) menjawab setuju, 25 orang (35,7%) menjawab sangat setuju. Nilai minimum jawaban responden adalah 2, nilai maksimum adalah 5, rata-rata penilaian karyawan atas pernyataan pegawai wanita lebih mematuhi wewenang adalah sebesar 4,31 yang berarti bahwa pernyataan tersebut berada dalam kategori baik.
5. Untuk pernyataan pegawai pria lebih besar pengharapannya untuk sukses, dari 70 responden 1 orang (1,4%) menjawab tidak setuju, 29 orang (41,4%) menjawab setuju, 40 orang (57,1%) menjawab sangat setuju. Nilai minimum jawaban responden adalah 2, nilai maksimum adalah 5, rata-rata penilaian karyawan atas pegawai pria lebih besar pengharapannya untuk sukses adalah sebesar 4,54 yang berarti bahwa pernyataan tersebut berada dalam kategori baik.

6. Untuk pernyataan pegawai wanita kemangkirannya (absen) lebih tinggi dari pegawai pria, dari 70 responden 23 orang (32,9%) menjawab setuju, 47 orang (67,1%) menjawab sangat setuju. Nilai minimum jawaban responden adalah 4, nilai maksimum adalah 5, rata-rata penilaian karyawan atas pernyataan pegawai wanita kemangkirannya (absen) lebih tinggi dari pegawai pria adalah sebesar 4,67 yang berarti bahwa pernyataan tersebut berada dalam kategori cukup baik.
7. Untuk pernyataan masa kerja lama membuat pegawai betah di perusahaan, dari 70 responden 1 orang (1,4%) menjawab tidak setuju, 2 orang (2,9%) menjawab netral, 41 orang (58,6%) menjawab setuju, 26 Orang (37,1%) menjawab sangat setuju. Nilai minimum jawaban responden adalah 2, nilai maksimum adalah 5, rata-rata penilaian karyawan atas pernyataan masa kerja lama membuat pegawai betah di perusahaan adalah sebesar 4,31 yang berarti bahwa pernyataan tersebut berada dalam kategori baik.
8. Untuk pernyataan adaptasi yang lama dengan lingkungan kerja membuat nyaman pekerjaan, dari 70 responden 1 orang (1,4%) menjawab tidak setuju, 1 orang (1,4%) menjawab netral, 46 orang (65,7%) menjawab setuju, 22 orang (31,4%) menjawab sangat setuju. Nilai minimum jawaban responden adalah 2, nilai maksimum adalah 5, rata-rata penilaian karyawan atas pernyataan adaptasi yang lama dengan lingkungan kerja membuat nyaman pekerjaan adalah sebesar 4,27 yang berarti bahwa pernyataan tersebut berada dalam kategori sangat baik.

9. Untuk pernyataan di perusahaan ada jaminan hidup pegawai di hari tua, dari 70 responden 2 orang (2,9%) menjawab netral, 37 orang (52,9%) menjawab setuju, 31 orang (44,3%) menjawab sangat setuju. Nilai minimum jawaban responden adalah 3, nilai maksimum adalah 5, rata-rata penilaian karyawan atas pernyataan di perusahaan ada jaminan hidup pegawai di hari tua adalah sebesar 4,41 yang berarti bahwa pernyataan tersebut berada dalam kategori baik.
10. Untuk pernyataan tingkat pendidikan mempengaruhi pola pikir pegawai, dari 70 responden 1 orang (1,4%) menjawab tidak setuju, 34 orang (48,6%) menjawab setuju, 35 orang (50%) menjawab sangat setuju. Nilai minimum jawaban responden adalah 2, nilai maksimum adalah 5, rata-rata penilaian karyawan atas pernyataan tingkat pendidikan mempengaruhi pola pikir pegawai adalah sebesar 4,47 yang berarti bahwa pernyataan tersebut berada dalam kategori baik.
11. Untuk pernyataan pegawai yang pendidikannya tinggi mempunyai tuntutan yang banyak, dari 70 responden 36 orang (51,4%) menjawab setuju, 34 orang (48,6%) menjawab sangat setuju. Nilai minimum jawaban responden adalah 2, nilai maksimum adalah 5, rata-rata penilaian pegawai yang pendidikannya tinggi mempunyai tuntutan yang banyak adalah sebesar 4,49 yang berarti bahwa pernyataan tersebut berada dalam kategori baik.
12. Untuk pernyataan pegawai yang sudah menikah lebih sedikit absennya, dari 70 responden 3 orang (4,3%) menjawab tidak setuju, 1 orang (1,4%)

menjawab netral, 19 orang (27,1%) menjawab setuju, 47 orang(57,1%) menjawab sangat setuju. Nilai minimum jawaban responden adalah 2, nilai maksimum adalah 5, rata-rata penilaian karyawan atas pernyataan pegawai yang sudah menikah lebih sedikit absennya adalah sebesar 4,57 yang berarti bahwa pernyataan tersebut berada dalam kategori cukup baik.

13. Untuk pernyataan pegawai yang sudah menikah lebih puas dengan pekerjaannya, dari 70 responden 2 orang (2,9%) menjawab netral, 34 orang (48,6%) menjawab setuju, 34 orang (48,6%) menjawab sangat setuju. Nilai minimum jawaban responden adalah 3, nilai maksimum adalah 5, rata-rata penilaian pegawai yang sudah menikah lebih puas dengan pekerjaannya adalah sebesar 4,46 yang berarti bahwa pernyataan tersebut berada dalam kategori baik.
14. Untuk pernyataan pegawai yang sudah menikah lebih bertanggung jawab pada pekerjaannya, dari 70 responden 36 orang (51,4%) menjawab setuju, 34 orang (48,6%) menjawab sangat setuju. Nilai minimum jawaban responden adalah 4, nilai maksimum adalah 5, rata-rata penilaian karyawan atas pernyataan pegawai yang sudah menikah lebih bertanggung jawab pada pekerjaannya adalah sebesar 4,49, yang berarti bahwa pernyataan tersebut berada dalam kategori cukup baik.

Sedangkan dalam definisi karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) yang merupakan salah satu variabel bebas dengan beberapa indikator dapat ditunjukkan pada Tabel 4.9 dan Tabel 4.10 sebagai berikut :

**Tabel 4.9 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Karakteristik Pekerja (X2)**

| Butir | Indikator   | STS |   | TS |     | N |     | S  |      | SS |      |
|-------|---|-----|---|----|-----|---|-----|----|------|----|------|
|       |   | R   | % | R  | %   | R | %   | R  | %    | R  | %    |
| 1     | Jenis ketrampilan yang anda perlukan untuk melaksanakan pekerjaan sangat bervariasi.            | 0   | 0 | 3  | 4,3 | 1 | 1,4 | 19 | 27,1 | 47 | 67,1 |
| 2     | Pekerjaan mengharuskan anda menggunakan keahlian tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan.          | 0   | 0 | 0  | 0   | 2 | 2,9 | 34 | 48,6 | 34 | 48,6 |
| 3     | Pekerjaan yang anda kerjakan cukup bervariasi.  | 0   | 0 | 1  | 1,4 | 1 | 1,4 | 43 | 61,4 | 25 | 35,7 |
| 4     | Rangkaian pekerjaan anda telah dijelaskan secara menyeluruh mulai dari awal sampai akhir.       | 0   | 0 | 3  | 4,3 | 2 | 2,9 | 26 | 37,1 | 39 | 55,7 |
| 5     | Pekerjaan memberikan anda kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan yang anda awali.             | 0   | 0 | 0  | 0   | 0 | 0   | 23 | 32,9 | 47 | 67,1 |
| 6     | Pekerjaan anda telah diatur untuk memudahkan penyelesaian keseluruhan rangkaian pekerjaan.      | 0   | 0 | 1  | 1,4 | 2 | 2,9 | 41 | 58,6 | 26 | 37,1 |
| 7     | Bagian pekerjaan yang anda kerjakan mempunyai keterkaitan penting dengan pekerjaan lainnya.     | 0   | 0 | 0  | 0   | 2 | 2,9 | 37 | 52,9 | 31 | 44,3 |
| 8     | Keberhasilan pekerjaan yang anda lakukan mempunyai pengaruh terhadap rekan kerja anda.          | 0   | 0 | 0  | 0   | 0 | 0   | 34 | 48,6 | 36 | 51,4 |
| 9     | Bagian pekerjaan yang anda lakukan sangatlah penting dalam menunjang operasional perusahaan.    | 0   | 0 | 0  | 0   | 0 | 0   | 36 | 51,4 | 34 | 48,6 |
| 10    | Pekerjaan anda memberikan keleluasaan otonomi yang tinggi.                                      | 0   | 0 | 3  | 4,3 | 1 | 1,4 | 19 | 27,1 | 47 | 57,1 |
| 11    | Pekerjaan anda memberikan keleluasaan untuk melakukan pertimbangan dalam pengambilan keputusan. | 0   | 0 | 0  | 0   | 2 | 2,9 | 34 | 48,6 | 34 | 48,6 |
| 12    | Anda memperoleh kesempatan untuk menggunakan keahlian sendiri dalam melaksanakan pekerjaan.     | 0   | 0 | 0  | 0   | 0 | 0   | 33 | 47,1 | 37 | 52,9 |
| 13    | Perusahaan memberikan informasi tentang kinerja anda.   | 0   | 0 | 0  | 0   | 0 | 0   | 33 | 47,1 | 37 | 52,9 |

|    |   |   |   |   |     |   |     |    |      |    |      |
|----|---|---|---|---|-----|---|-----|----|------|----|------|
| 14 | Pelaksanaan tugas yang dituntut dalam pekerjaan memberikan banyak kesempatan untuk mengevaluasi perkembangan keahlian anda. | 0 | 0 | 3 | 4,3 | 2 | 2,9 | 26 | 37,1 | 39 | 55,7 |
| 15 | Perusahaan memberikan kesempatan untuk memperbaiki kinerja berdasarkan umpan balik.   | 0 | 0 | 0 | 0   | 0 | 0   | 23 | 32,9 | 47 | 67,1 |

Sumber: Hasil pengisian kuisioner

**Tabel 4.10 Statistik Deskriptif Variabel Karakteristik Pekerjaan (X2)**

| Descriptive Statistics     |    |         |         |      |                |
|----------------------------|----|---------|---------|------|----------------|
|                            | N  | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| Karakteristik Pekerjaan 1  | 70 | 2       | 5       | 4,57 | ,734           |
| Karakteristik Pekerjaan 2  | 70 | 3       | 5       | 4,46 | ,503           |
| Karakteristik Pekerjaan 3  | 70 | 2       | 5       | 4,31 | ,734           |
| Karakteristik Pekerjaan 4  | 70 | 2       | 5       | 4,44 | ,557           |
| Karakteristik Pekerjaan 5  | 70 | 2       | 5       | 4,67 | ,557           |
| Karakteristik Pekerjaan 6  | 70 | 4       | 5       | 4,31 | ,578           |
| Karakteristik Pekerjaan 7  | 70 | 2       | 5       | 4,30 | ,754           |
| Karakteristik Pekerjaan 8  | 70 | 3       | 5       | 4,41 | ,473           |
| Karakteristik Pekerjaan 9  | 70 | 4       | 5       | 4,51 | ,603           |
| Karakteristik Pekerjaan 10 | 70 | 4       | 5       | 4,49 | ,492           |
| Karakteristik Pekerjaan 11 | 70 | 2       | 5       | 4,57 | ,551           |
| Karakteristik Pekerjaan 12 | 70 | 3       | 5       | 4,46 | ,503           |
| Karakteristik Pekerjaan 13 | 70 | 4       | 5       | 4,53 | ,503           |
| Karakteristik Pekerjaan 14 | 70 | 2       | 5       | 4,44 | ,734           |
| Karakteristik Pekerjaan 15 | 70 | 4       | 5       | 4,67 | ,557           |
| Valid N (listwise)         |    |         |         |      |                |

Sumber: Hasil pengolahan spss

Berdasarkan Tabel 4.9 dan Tabel 4.10 dapat diketahui hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk pernyataan jenis ketrampilan yang anda perlukan untuk melaksanakan pekerjaan sangat bervariasi, dari 70 responden 3 orang (4,3%) menjawab tidak setuju, 1 orang (1,4%) menjawab netral, 19 orang (27,1%) menjawab setuju, 47 orang (67,1%) menjawab sangat setuju. Nilai minimum jawaban responden adalah 2, nilai maksimum adalah 5, rata-rata penilaian karyawan atas pernyataan jenis ketrampilan yang anda perlukan untuk melaksanakan

pekerjaan sangat bervariasi adalah sebesar 4,57 yang berarti bahwa pernyataan tersebut berada dalam kategori baik.

2. Untuk pernyataan pekerjaan mengharuskan anda menggunakan keahlian tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan, dari 70 responden 2 orang (2,9%) menjawab netral, 34 orang (48,6%) menjawab setuju, 34 orang (48,6%) menjawab sangat setuju. Nilai minimum jawaban responden adalah 3, nilai maksimum adalah 5, rata-rata penilaian karyawan atas pernyataan pekerjaan mengharuskan anda menggunakan keahlian tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan adalah sebesar 4,46 yang berarti bahwa pernyataan tersebut berada dalam kategori baik.
3. Untuk pernyataan pekerjaan yang anda kerjakan cukup bervariasi, dari 70 responden 1 orang (1,4%) menjawab tidak setuju, 1 orang (1,4%) menjawab netral, 43 orang (51,4%) menjawab setuju, 26 orang (35,7%) menjawab sangat setuju. Nilai minimum jawaban responden adalah 2, nilai maksimum adalah 5, rata-rata penilaian karyawan atas pernyataan pekerjaan yang anda kerjakan cukup bervariasi adalah sebesar 4,31 yang berarti bahwa pernyataan tersebut berada dalam kategori baik.
4. Untuk pernyataan rangkaian pekerjaan anda telah dijelaskan secara menyeluruh mulai dari awal sampai akhir, dari 70 responden 3 orang (4,3%) menjawab tidak setuju, 2 orang (2,9%) menjawab netral, 26 orang (37,1%) menjawab setuju, 39 orang (55,7%) menjawab sangat setuju. Nilai minimum jawaban responden adalah 2, nilai maksimum adalah 5, rata-rata penilaian

karyawan atas pernyataan rangkaian pekerjaan anda telah dijelaskan secara menyeluruh mulai dari awal sampai akhir adalah sebesar 4,44 yang berarti bahwa pernyataan tersebut berada dalam kategori baik.

5. Untuk pernyataan pekerjaan memberikan anda kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan yang anda awali, dari 70 responden 23 orang (32,9%) menjawab setuju, 47 orang (67,1%) menjawab sangat setuju. Nilai minimum jawaban responden adalah 4, nilai maksimum adalah 5, rata-rata penilaian karyawan atas pernyataan pekerjaan memberikan anda kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan yang anda awali adalah sebesar 4,67 yang berarti bahwa pernyataan tersebut berada dalam kategori baik.
6. Untuk pernyataan pekerjaan anda telah diatur untuk memudahkan penyelesaian keseluruhan rangkaian pekerjaan, dari 70 responden 1 orang (1,4%) menjawab tidak setuju, 2 orang (2,9%) menjawab netral, 41 orang (58,6%) menjawab setuju, 28 orang (37,1%) menjawab sangat setuju. Nilai minimum jawaban responden adalah 2, nilai maksimum adalah 5, rata-rata penilaian karyawan atas pernyataan pekerjaan anda telah diatur untuk memudahkan penyelesaian keseluruhan rangkaian pekerjaan adalah sebesar 4,31 yang berarti bahwa pernyataan tersebut berada dalam kategori baik.
7. Untuk pernyataan bagian pekerjaan yang anda kerjakan mempunyai keterkaitan penting dengan pekerjaan lainnya, dari 70 responden 1 orang (1,4%) menjawab netral, 47 orang (67,1%) menjawab setuju, 22 orang (31,4%) menjawab sangat setuju. Nilai minimum jawaban responden adalah

- 3, nilai maksimum adalah 5, rata-rata penilaian karyawan atas pernyataan bagian pekerjaan yang anda kerjakan mempunyai keterkaitan penting dengan pekerjaan lainnya adalah sebesar 4,30 yang berarti bahwa pernyataan tersebut berada dalam kategori baik.
8. Untuk pernyataan keberhasilan pekerjaan yang anda lakukan mempunyai pengaruh terhadap rekan kerja anda, dari 70 responden 2 orang (2,9%) menjawab netral, 37 orang (52,9%) menjawab setuju, 31 orang (44,3%) menjawab sangat setuju. Nilai minimum jawaban responden adalah 3, nilai maksimum adalah 5, rata-rata penilaian karyawan atas pernyataan keberhasilan pekerjaan yang anda lakukan mempunyai pengaruh terhadap rekan kerja anda adalah sebesar 4,41 yang berarti bahwa pernyataan tersebut berada dalam kategori sangat baik.
9. Untuk pernyataan bagian pekerjaan yang anda lakukan sangatlah penting dalam menunjang operasional perusahaan, dari 70 responden 34 orang (48,6%) menjawab setuju, 36 orang (51,4%) menjawab sangat setuju. Nilai minimum jawaban responden adalah 4, nilai maksimum adalah 5, rata-rata penilaian karyawan atas pernyataan bagian pekerjaan yang anda lakukan sangatlah penting dalam menunjang operasional perusahaan adalah sebesar 4,51 yang berarti bahwa pernyataan tersebut berada dalam kategori baik.
10. Untuk pernyataan pekerjaan anda memberikan keleluasaan otonomi yang tinggi, dari 70 responden 36 orang (51,4%) menjawab setuju, 34 orang (48,6%) menjawab sangat setuju. Nilai minimum jawaban responden adalah

4, nilai maksimum adalah 5, rata-rata penilaian karyawan atas pernyataan karyawan mampu melaksanakan pekerjaan baik secara fisik maupun mental adalah sebesar 4,49 yang berarti bahwa pernyataan tersebut berada dalam kategori baik.

11. Untuk pernyataan pekerjaan anda memberikan keleluasaan untuk melakukan pertimbangan dalam pengambilan keputusan, dari 70 responden 3 orang (4,3%) menjawab tidak setuju, 1 orang (1,4%) menjawab netral, 19 orang (27,1%) menjawab setuju, 47 orang (67,1%) menjawab sangat setuju. Nilai minimum jawaban responden adalah 2, nilai maksimum adalah 5, rata-rata penilaian karyawan atas pernyataan pekerjaan anda memberikan keleluasaan untuk melakukan pertimbangan dalam pengambilan keputusan adalah sebesar 4,57 yang berarti bahwa pernyataan tersebut berada dalam kategori sangat baik.
12. Untuk pernyataan anda memperoleh kesempatan untuk menggunakan keahlian sendiri dalam melaksanakan pekerjaan, dari 70 responden 2 orang (2,9%) menjawab netral, 34 orang (48,6%) menjawab setuju, 34 orang (48,6%) menjawab sangat setuju. Nilai minimum jawaban responden adalah 3, nilai maksimum adalah 5, rata-rata penilaian karyawan atas pernyataan anda memperoleh kesempatan untuk menggunakan keahlian sendiri dalam melaksanakan pekerjaan adalah sebesar 4,46 yang berarti bahwa pernyataan tersebut berada dalam kategori baik.

13. Untuk pernyataan perusahaan memberikan informasi tentang kinerja anda, dari 70 responden 33 orang (47,1%) menjawab setuju, 37 orang (52,9%) menjawab sangat setuju. Nilai minimum jawaban responden adalah 4, nilai maksimum adalah 5, rata-rata penilaian karyawan atas pernyataan perusahaan memberikan informasi tentang kinerja anda adalah sebesar 4,53 yang berarti bahwa pernyataan tersebut berada dalam kategori baik.
14. Untuk pernyataan perusahaan memberikan informasi tentang kinerja anda, dari 70 responden 3 orang (4,3%) menjawab tidak setuju, 2 orang (2,9%) menjawab netral, 26 orang (37,1%) menjawab setuju, 39 orang (55,7%) menjawab sangat setuju. Nilai minimum jawaban responden adalah 2, nilai maksimum adalah 5, rata-rata penilaian karyawan atas pernyataan perusahaan memberikan informasi tentang kinerja yang telah anda kerjakan adalah sebesar 4,44 yang berarti bahwa pernyataan tersebut berada dalam kategori baik.
15. Untuk pernyataan perusahaan memberikan kesempatan untuk memperbaiki kinerja berdasarkan umpan balik, dari 70 responden 23 orang (32,9%) menjawab setuju, 47 orang (67,1%) menjawab sangat setuju. Nilai minimum jawaban responden adalah 4, nilai maksimum adalah 5, rata-rata penilaian karyawan atas pernyataan perusahaan memberikan kesempatan untuk memperbaiki kinerja yang telah mereka kerjakan berdasarkan umpan balik adalah sebesar 4,67 yang berarti bahwa pernyataan tersebut berada dalam kategori baik.

### b. Deskripsi Data Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Prestasi kerja karyawan di PT. Prima Medika Laboratories mencakup tingkat pencapaian hasil suatu kegiatan atau program. Hal utama yang dituntut oleh perusahaan dari karyawannya adalah prestasi kerja mereka yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dimana untuk mencapai prestasi kerja karyawan yang diinginkan, perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek kuantitas, kualitas, dan kehadiran.

Sebagaimana dijelaskan, definisi prestasi kerja karyawan (Y) merupakan variabel terikat dengan beberapa indikator yang dapat ditunjukkan pada Tabel 4.11 dan Tabel 4.12 sebagai berikut:

**Tabel 4.11 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)**

| Butir | Indikator   | STS |   | TS |     | N |     | S  |      | SS |      |
|-------|---|-----|---|----|-----|---|-----|----|------|----|------|
|       |   | R   | % | R  | %   | R | %   | R  | %    | R  | %    |
| 1     | Saya mampu memenuhi target jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan                                   | 0   | 0 | 0  | 0   | 1 | 1,4 | 39 | 55,7 | 30 | 42,9 |
| 2     | Hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan kualitas yang ditetapkan perusahaan                       | 0   | 0 | 0  | 0   | 1 | 1,4 | 47 | 67,1 | 22 | 31,4 |
| 3     | Setiap hari kerja saya selalu hadir dan tepat waktu   | 0   | 0 | 0  | 0   | 2 | 2,9 | 37 | 52,9 | 31 | 44,3 |
| 4     | Perusahaan melakukan penilaian prestasi kerja   | 0   | 0 | 0  | 0   | 0 | 0   | 33 | 47,1 | 37 | 52,9 |
| 5     | Perusahaan melihat secara langsung hasil pekerjaan untuk penilaian prestasi kerja                     | 0   | 0 | 3  | 4,3 | 2 | 2,9 | 26 | 37,1 | 39 | 55,7 |
| 6     | Penilaian prestasi kerja berguna untuk mengembangkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan | 0   | 0 | 0  | 0   | 0 | 0   | 23 | 32,9 | 47 | 67,1 |

Sumber: Hasil pengisian kuisioner

**Tabel 4.12 Statistik Deskriptif Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)**

| Descriptive Statistics |    |         |         |      |                |
|------------------------|----|---------|---------|------|----------------|
|                        | N  | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| Prestasi kerja 1       | 70 | 3       | 5       | 4,41 | ,525           |

|                    |    |   |   |      |      |
|--------------------|----|---|---|------|------|
| Prestasi kerja 2   | 70 | 3 | 5 | 4,30 | ,492 |
| Prestasi kerja 3   | 70 | 3 | 5 | 4,41 | ,551 |
| Prestasi kerja 4   | 70 | 4 | 5 | 4,53 | ,503 |
| Prestasi kerja 5   | 70 | 2 | 5 | 4,44 | ,754 |
| Prestasi kerja 6   | 70 | 4 | 5 | 4,67 | ,473 |
| Valid N (listwise) | 70 |   |   |      |      |

Sumber: Hasil pengolahan spss

Berdasarkan Tabel 4.11 dan Tabel 4.12 dapat diketahui hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk pernyataan karyawan mampu memenuhi target jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, dari 70 responden 1 orang (1,4%) menjawab netral, 39 orang (55,7%) menjawab setuju, 30 orang (42,9%) menjawab sangat setuju. Nilai minimum jawaban responden adalah 3, nilai maksimum adalah 5, rata-rata penilaian karyawan mampu memenuhi target jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan adalah sebesar 4,41 yang berarti bahwa pernyataan tersebut berada dalam kategori sangat baik.
2. Untuk pernyataan hasil kerja yang karyawan lakukan sesuai dengan kualitas yang ditetapkan perusahaan, dari 70 responden 1 orang (1,4%) menjawab netral, 47 orang (67,1%) menjawab setuju, 22 orang (31,4%) menjawab sangat setuju. Nilai minimum jawaban responden adalah 3, nilai maksimum adalah 5, rata-rata penilaian karyawan atas pernyataan karyawan mengerjakan tugas sesuai kualitas yang ditetapkan perusahaan adalah sebesar 4,3 yang berarti bahwa pernyataan tersebut berada dalam kategori baik.
3. Untuk pernyataan setiap hari kerja karyawan selalu hadir dan tepat waktu, dari 70 responden 2 orang (2,9%) menjawab netral, 47 orang (57,1%) menjawab setuju, 22 orang (31,4%) menjawab sangat setuju. Nilai minimum

jawaban responden adalah 3, nilai maksimum adalah 5, rata-rata penilaian karyawan atas pernyataan setiap hari kerja karyawan selalu hadir dan tepat waktu adalah sebesar 4,41 yang berarti bahwa pernyataan tersebut berada dalam kategori sangat baik.

4. Untuk pernyataan perusahaan melakukan penilaian prestasi kerja, dari 70 responden 33 orang (47,1%) menjawab setuju, 37 orang (52,9%) menjawab sangat setuju. Nilai minimum jawaban responden adalah 4, nilai maksimum adalah 5, rata-rata penilaian karyawan atas pernyataan perusahaan melakukan penilaian prestasi kerja adalah sebesar 4,53 yang berarti bahwa pernyataan tersebut berada dalam kategori sangat baik.
5. Untuk pernyataan perusahaan melihat secara langsung hasil pekerjaan untuk penilaian prestasi kerja, dari 70 responden 3 orang (4,3%) menjawab tidak setuju, 2 orang (2,9%) menjawab netral, 26 orang (37,1%) menjawab setuju, 39 orang (55,7%) menjawab sangat setuju. Nilai minimum jawaban responden adalah 2, nilai maksimum adalah 5, rata-rata penilaian karyawan atas pernyataan perusahaan melihat secara langsung hasil pekerjaan untuk penilaian prestasi kerja adalah sebesar 4,44 yang berarti bahwa pernyataan tersebut berada dalam kategori baik.
6. Untuk pernyataan penilaian prestasi kerja berguna untuk mengembangkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, dari 70 responden 23 orang (32,9%) menjawab setuju, 47 orang (67,1%) menjawab sangat setuju. Nilai minimum jawaban responden adalah 4, nilai maksimum adalah 5, rata-

rata penilaian karyawan atas pernyataan penilaian prestasi kerja berguna untuk mengembangkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan adalah sebesar 4,67 yang berarti bahwa pernyataan tersebut berada dalam kategori sangat baik.

## 7. Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur yang digunakan benar-benar mengukur apa yang ingin diukur. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*. Koefisien korelasi masing-masing item pernyataan dibandingkan dengan nilai kritis R pada tabel *Pearson Product Moment*, sesuai dengan derajat kebebasan dan tingkat signifikansinya. Bila koefisien korelasinya lebih besar dari nilai kritis maka suatu pernyataan dianggap valid, sebaliknya jika koefisien korelasi lebih kecil dari nilai kritis maka suatu pernyataan dianggap tidak valid.

Responden berjumlah 70 orang, dengan tingkat signifikansi 5% dan nilai df  $(N-2) = 68$ , maka nilai kritis korelasi pearson adalah 0,235.

**Tabel 4.13 Hasil Pengujian Validitas Terhadap Variabel Karakteristik Individu (X1) – Usia**

| Pernyataan | R hitung | R kritis | Keterangan |
|------------|----------|----------|------------|
| 1          | 0,833    | 0,235    | Valid      |
| 2          | 0,833    | 0,235    | Valid      |
| 3          | 0,599    | 0,235    | Valid      |

Sumber: Hasil pengolahan spss

**Tabel 4.14 Hasil Pengujian Validitas Terhadap Variabel Karakteristik Individu (X1) - Jenis Kelamin**

| Pernyataan | R hitung | R kritis | Keterangan |
|------------|----------|----------|------------|
| 1          | 0,722    | 0,235    | Valid      |
| 2          | 0,708    | 0,235    | Valid      |
| 3          | 0,531    | 0,235    | Valid      |

Sumber: Hasil pengolahan spss

**Tabel 4.15 Hasil Pengujian Validitas Terhadap Variabel karakteristik individu (X1) - Masa Kerja**

| Pernyataan | R hitung | R kritis | Keterangan |
|------------|----------|----------|------------|
| 1          | 0,751    | 0,235    | Valid      |
| 2          | 0,593    | 0,235    | Valid      |
| 3          | 0,778    | 0,235    | Valid      |

Sumber: Hasil pengolahan spss

**Tabel 4.16 Hasil Pengujian Validitas Terhadap Variabel Karakteristik Individu (X1) - Tingkat Pendidikan**

| Pernyataan | R hitung | R kritis | Keterangan |
|------------|----------|----------|------------|
| 1          | 0,684    | 0,235    | Valid      |
| 2          | 0,733    | 0,235    | Valid      |

Sumber: Hasil pengolahan spss

**Tabel 4.17 Hasil Pengujian Validitas Terhadap Variabel Karakteristik Individu (X1) - Status perkawinan**

| Pernyataan | R hitung | R kritis | Keterangan |
|------------|----------|----------|------------|
| 1          | 0,790    | 0,235    | Valid      |
| 2          | 0,607    | 0,235    | Valid      |
| 3          | 0,611    | 0,235    | Valid      |

Sumber: Hasil pengolahan spss

**Tabel 4.18 Hasil Pengujian Validitas Terhadap Variabel Karakteristik Pekerjaan (X2) - Variasi Keahlian**

| Pernyataan | R hitung | R kritis | Keterangan |
|------------|----------|----------|------------|
| 1          | 0,730    | 0,235    | Valid      |
| 2          | 0,631    | 0,235    | Valid      |
| 3          | 0,576    | 0,235    | Valid      |

Sumber: Hasil pengolahan spss

**Tabel 4.19 Hasil Pengujian Validitas Terhadap Variabel Karakteristik Pekerjaan (X2) - Identitas Tugas**

| Pernyataan | R hitung | R kritis | Keterangan |
|------------|----------|----------|------------|
| 1          | 0,706    | 0,235    | Valid      |
| 2          | 0,588    | 0,235    | Valid      |
| 3          | 0,556    | 0,235    | Valid      |

Sumber: Hasil pengolahan spss

**Tabel 4.20 Hasil Pengujian Validitas Terhadap Variabel Karakteristik Pekerjaan (X2) - Signifikansi Tugas**

| Pernyataan | R hitung | R kritis | Keterangan |
|------------|----------|----------|------------|
| 1          | 0,722    | 0,235    | Valid      |
| 2          | 0,798    | 0,235    | Valid      |
| 3          | 0,796    | 0,235    | Valid      |

Sumber: Hasil pengolahan spss

**Tabel 4.21 Hasil Pengujian Validitas Terhadap Variabel Karakteristik Pekerjaan (X2) - Otonomi**

| Pernyataan | R hitung | R kritis | Keterangan |
|------------|----------|----------|------------|
| 1          | 0,611    | 0,235    | Valid      |
| 2          | 0,781    | 0,235    | Valid      |

|   |       |       |       |
|---|-------|-------|-------|
| 3 | 0,617 | 0,235 | Valid |
|---|-------|-------|-------|

Sumber: Hasil pengolahan spss

**Tabel 4.22 Hasil Pengujian Validitas Terhadap Variabel Karakteristik Pekerjaan (X2) - Umpan Balik**

| Pernyataan | R hitung | R kritis | Keterangan |
|------------|----------|----------|------------|
| 1          | 0,558    | 0,235    | Valid      |
| 2          | 0,752    | 0,235    | Valid      |
| 3          | 0,621    | 0,235    | Valid      |

Sumber: Hasil pengolahan spss

**Tabel 4.23 Hasil Pengujian Validitas Terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y)**

| Pernyataan | R hitung | R kritis | Keterangan |
|------------|----------|----------|------------|
| 1          | 0,562    | 0,235    | Valid      |
| 2          | 0,505    | 0,235    | Valid      |
| 3          | 0,586    | 0,235    | Valid      |
| 4          | 0,763    | 0,235    | Valid      |
| 5          | 0,569    | 0,235    | Valid      |
| 6          | 0,562    | 0,235    | Valid      |

Sumber: Hasil pengolahan spss

Hasil pengujian terhadap validitas butir-butir pernyataan untuk seluruh variabel, semuanya valid karena nilai R hitung tiap-tiap butir pernyataan lebih besar dari pada nilai R kritis sebesar 0,235.

## 8. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Pengujian reliabilitas ini menggunakan metode koefisien *Alpha Cronbach*. Hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 4.15 sebagai berikut :

**Tabel 4.24 Hasil Pengujian Reliabilitas Tiap Variabel**

| Variabel                     | <i>Alpha Cronbach</i> | Keterangan |
|------------------------------|-----------------------|------------|
| X1 (Karakteristik Individu)  | 0,828                 | Reliabel   |
| X2 (Karakteristik Pekerjaan) | 0,848                 | Reliabel   |
| Y (Prestasi Kerja Karyawan)  | 0,611                 | Reliabel   |

Sumber: Hasil pengolahan spss

Hair (1998:12) menyatakan bahwa untuk jenis penelitian *explanatory* dan *exploratory* nilai koefisien *Alpha Cronbach* yang dianggap reliabel adalah minimal sebesar 0,6. Pada Tabel 4.15 dapat dilihat bahwa semua variabel mempunyai nilai *Alpha Cronbach* di atas 0,6, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa perangkat pernyataan yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel dapat diandalkan.

### **C. Pengujian Hipotesis**

Setelah semua data pada instrumen penelitian dianggap valid dan reliabel, maka selanjutnya akan dilakukan uji hipotesis. Namun sebelum melakukan uji hipotesis dengan Regresi Linier Berganda, maka terlebih dahulu dilakukan uji Asumsi Klasik yang dilakukan untuk mengetahui apakah dalam variabel dan model regresinya terjadi kesalahan atau tidak. Uji Asumsi Klasik meliputi Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heterokedastisitas.

#### **1. Uji Asumsi Klasik**

##### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi baik variabel dependen maupun variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Untuk membuktikan apakah data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi normal dapat dilihat berdasarkan hasil perhitungan uji *kolmogorov smirnov* terhadap residual regresi sebagai berikut:

Tabel 4.25 Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                  |                | 70                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | 0E-7                    |
|                                    | Std. Deviation | ,67441114               |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | ,083                    |
|                                    | Positive       | ,083                    |
|                                    | Negative       | -,062                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z               |                | ,697                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | ,716                    |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber:hasil pengolahan spss

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai Sig. menunjukkan angka sebesar 0,716. Karena nilai Sig. > dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa residual berdistribusi normal. Maka asumsi normalitas terpenuhi.

#### b. Uji Multikolinearitas

Menurut Imam Ghozali (2006:91) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel bebas (independen). Jika terjadi korelasi, berarti terjadi masalah multikolinearitas. Menguji adanya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF lebih besar dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas yang lainnya, sedangkan jika nilai VIF lebih kecil dari 10, maka variabel tersebut tidak memiliki persoalan dengan multikolinieritas. Hasil perhitungan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dari variabel independen dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.26 Hasil Uji Multikolinearitas**

| Variabel                | Nilai VIF |
|-------------------------|-----------|
| Karakteristik individu  | 9,378     |
| Karakteristik pekerjaan | 9,378     |

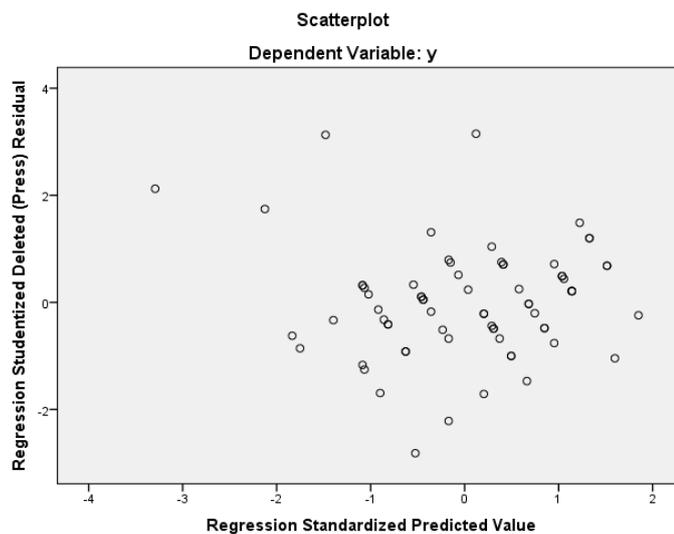
Sumber: Hasil pengolahan spss

Dan hasil perhitungan multikolinearitas dengan melihat nilai VIF, dapat diketahui bahwa untuk semua variabel bebas mempunyai nilai VIF dibawah angka 10. Sehingga hasil uji multikolinearitas dengan VIF menunjukkan tidak adanya multikolinearitas antar variabel bebas, karena nilai VIF dibawah 10.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari variabel tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Metode yang digunakan dalam uji heteroskedastisitas adalah metode *scatterplot* yaitu dengan cara melihat grafik *scatterplot* ada tidaknya pola tertentu pada grafik tersebut. Menurut Imam Ghozali (2006:105) deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* dengan dasar analisis:

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



Gambar 4.2 Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa tidak ada heteroskedastisitas karena gambar diatas terjadi penyebaran tidak beraturan.

## 2. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan dari hasil pengolahan data dengan bantuan komputer program SPSS 20 *for windows* secara umum bentuk regresi yang digunakan dengan model regresi linier berganda dengan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  yang artinya derajat kesalahan sebesar 5%, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda pada tabel 4.18:

Tabel 4.27 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Model                    | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |        |      |                         |       |
|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
|                          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|                          | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Tolerance               | VIF   |
| (Constant)               | 3,093                       | 1,162      |                           | 2,663  | ,010 |                         |       |
| 1 Karakteristik individu | -,153                       | ,056       | -,351                     | -2,711 | ,009 | ,107                    | 9,378 |

|                         |      |      |       |       |      |      |       |
|-------------------------|------|------|-------|-------|------|------|-------|
| Karakteristik pekerjaan | ,496 | ,051 | 1,263 | 9,759 | ,000 | ,107 | 9,378 |
|-------------------------|------|------|-------|-------|------|------|-------|

Dependent Variable: prestasi kerja

Sumber: Hasil pengolahan spss

Dari data pada Tabel 4.18 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,093 - 0,153X_1 + 0,496X_2$$

Y = Prestasi Kerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Karakteristik Individu

X<sub>2</sub> = Karakteristik Pekerjaan

Model regresi linear berganda tersebut menjelaskan hal-hal sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 3,093 merupakan perpotongan garis regresi dengan sumbu Y yang menunjukkan tingkat prestasi kerja karyawan ketika semua variabel bebas, yaitu karakteristik individu (X<sub>1</sub>), dan karakteristik pekerjaan (X<sub>2</sub>) dengan 0.
- Variabel karakteristik individu (X<sub>1</sub>) memiliki koefisien regresi negatif, berarti jika variabel karakteristik individu (X<sub>1</sub>) menurun sebesar satu satuan maka prestasi kerja karyawan (Y) mengalami penurunan sebesar nilai koefisien regresinya yaitu sebesar -0,153 dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.
- Variabel karakteristik pekerjaan (X<sub>2</sub>) memiliki koefisien regresi positif, berarti jika variabel karakteristik pekerjaan (X<sub>2</sub>) meningkat sebesar satu satuan maka prestasi kerja karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar nilai koefisien regresinya yaitu sebesar 0,496 dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.

### 3. Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Tabel 4.28 Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | ,938 <sup>a</sup> | ,880     | ,877              | ,684                       |

a. Predictors: (Constant), karakteristik pekerjaan, karakteristik individu

b. Dependent Variable: prestasi kerja karyawan

Sumber: hasil olahan spss

Nilai koefisien korelasi berganda atau *multiple regression* (R) berdasarkan analisis adalah sebesar 0,938. Koefisien ini menunjukkan tingkat hubungan (korelasi) antara variabel-variabel bebas yaitu karakteristik individu ( $X_1$ ) dan karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) dengan variabel terikat prestasi kerja karyawan (Y). Nilai R yang tinggi yaitu sebesar 0,938, menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara semua variabel bebas yaitu karakteristik individu ( $X_1$ ) dan karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) dengan variabel terikat prestasi kerja karyawan (Y) karena nilai 0,938 hampir mendekati nilai 1.

Selanjutnya, nilai koefisien determinasi atau  $R^2$  digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y). Dalam penelitian ini  $R^2 = 0,880$  yang berarti bahwa sebesar 88% prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel karakteristik individu ( $X_1$ ) dan karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya 12% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model yang diteliti seperti lingkungan kerja, organisasi, pemimpin, kompensasi.

#### 4. Uji T

Untuk menguji pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji T. Hasil output SPSS untuk uji T adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.29 Hasil Perhitungan Uji T**

| Model |                         | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           | T      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|-------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
|       |                         | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |        |      | Tolerance               | VIF   |
|       |                         | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |                         |       |
| 1     | (Constant)              | 3,093                       | 1,162      |                           | 2,663  | ,010 |                         |       |
|       | Karakteristik individu  | -,153                       | ,056       | -,351                     | -2,711 | ,009 | ,107                    | 9,378 |
|       | Karakteristik pekerjaan | ,496                        | ,051       | 1,263                     | 9,759  | ,000 | ,107                    | 9,378 |

Dependent Variable: prestasi kerja karyawan

Sumber: Hasil pengolahan spss

Hasil analisis output uji t berdasarkan tabel di atas adalah sebagai berikut:

- a. Nilai signifikansi untuk variabel karakteristik individu sebesar 0,09 yang berarti lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 ( $0,09 > 0,05$ ). Selanjutnya nilai t hitung adalah -2,771, dan nilai t tabelnya adalah 1,996 yang berarti  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-2,771 < 1,996$ ). Hal ini menunjukkan adanya pengaruh negatif dan tidak signifikan karakteristik individu terhadap prestasi kerja karyawan.
- b. Nilai signifikansi variabel karakteristik pekerjaan sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ( $0,000 < 0,003$ ). Selanjutnya nilai t hitung didapat 9,759 yang berarti ( $9,759 > 1,996$ ). Hal ini menunjukkan

adanya pengaruh positif dan signifikan karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja karyawan.

- c. Nilai beta pada *standardized coefficient* yang merupakan petunjuk untuk melihat variabel yang paling dominan, nilai tertinggi dimiliki oleh variabel karakteristik pekerjaan, yaitu sebesar 1,263. Maka H2 yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah yang paling dominan diterima.
- d. Pengaruh Dominan Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat

Untuk dapat mengetahui variabel dominan, dapat dilihat berdasarkan dari perhitungan analisis *standardized coefficient beta*. Variabel bebas yang memiliki nilai koefisien beta absolut terbesar memiliki pengaruh yang dominan dibandingkan dengan variabel bebas lainnya.

Berdasarkan perhitungan analisis *standardized coefficient beta* diketahui variabel karakteristik individu memiliki nilai koefisien beta sebesar -0,351 dan karakteristik pekerjaan sebesar 1,263 diantara kedua variabel tersebut, karakteristik pekerjaan memiliki nilai *standardized coefficient beta* terbesar yaitu sebesar 1,263 sehingga dapat dikatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh lebih kuat atau lebih dominan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Prima Medika Laboratories Cabang Surabaya.

## 5. Uji F

Berdasarkan pengujian dengan SPSS diperoleh output ANOVA untuk uji f pada tabel berikut ini:

Tabel 4.30 Hasil Perhitungan Uji F

| ANOVA <sup>a</sup> |                |    |             |         |                   |
|--------------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model              | Sum of Squares | Df | Mean Square | F       | Sig.              |
| 1 Regression       | 230,960        | 2  | 115,480     | 246,537 | ,000 <sup>b</sup> |

|          |         |    |      |  |
|----------|---------|----|------|--|
| Residual | 31,383  | 67 | ,468 |  |
| Total    | 262,343 | 69 |      |  |

a. Dependent Variable: prestasi kerja

b. Predictors: (Constant), karakteristik pekerjaan, karakteristik individu

Sumber: Hasil pengolahan spss

Berdasarkan hasil uji  $f$  di atas, didapatkan  $f_{hitung}$  sebesar 246,537 lebih besar daripada  $f_{tabel}$  ( $246,537 > 3,13$ ), dan tingkat signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil daripada tingkat signifikansi yang ditentukan ( $0,000 < 0,005$ ). Maka model regresi linier berganda dapat digunakan untuk mengukur tingkat prestasi kerja karyawan dalam penelitian ini, dan menunjukkan bahwa karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan, dengan ini maka  $H_1$  diterima.

#### D. Pembahasan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada variabel karakteristik individu ( $X_1$ ) dan karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) serta Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Prima Medika Laboratories Cabang Surabaya dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa faktor karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Prima Medika Laboratories Cabang Surabaya terbukti kebenarannya, hal tersebut dilihat dari signifikansi pada tabel ANOVA sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi sebesar 0,05. Sehingga semua variabel bebas yang terdiri dari karakteristik individu ( $X_1$ ) dan karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ).

2. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Prima Medika Laboratories Cabang Surabaya terbukti kebenarannya, hal tersebut dilihat dari nilai *standardized beta* karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) yang memiliki nilai tertinggi dibandingkan variabel lainnya yaitu sebesar 1,263. Sehingga variabel bebas yang berupa karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ).

3. Variabel karakteristik individu ( $X_1$ )

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Prima Medika Laboratories Cabang Surabaya. Dibuktikan dengan melakukan uji hipotesis (Uji  $t$ ) dimana hasil perhitungan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel karakteristik individu adalah -2,771 lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu 1,996 dengan signifikan  $0,09 > 0,05$  artinya variabel karakteristik individu ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan PT. Prima Medika Laboratories Cabang Surabaya. PT. Prima Medika Laboratories Cabang Surabaya sepakat bahwa perusahaan membutuhkan penguasaan *human relations* untuk memecahkan masalah dalam situasi kerja dalam upaya meningkatkan kualitas dan prestasi kerja karyawan.

4. Variabel karakteristik pekerjaan ( $X_2$ )

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan secara parsial dan yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Prima Medika Laboratories Cabang Surabaya. Dibuktikan

dengan melakukan uji hipotesis (Uji t) dimana hasil perhitungan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel karakteristik pekerjaan adalah 9,759 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu 1,996 dengan signifikan  $0,000 < 0,05$  artinya karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja karyawan. Bahwa semakin baik karakteristik pekerjaan di dalam sebuah perusahaan maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

5. Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Sistem penilaian prestasi kerja merupakan proses untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengevaluasi prestasi kerja karyawan dalam perusahaan. Prestasi kerja karyawan pada PT. Prima Medika Laboratories Cabang Surabaya mencakup mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, serta misi dan visi PT. Prima Medika Laboratories Cabang Surabaya yang tertuang dalam rencana strategi perusahaan secara legal dan tidak melanggar hukum. Dimana untuk mendapatkan prestasi kerja karyawan yang optimal yang menjadi tujuan perusahaan harus memperhatikan aspek-aspek kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.

6. Pengaruh karakteristik Individu ( $X_1$ ) dan Pekerjaan ( $X_2$ ) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Kontribusi karakteristik individu ( $X_1$ ) dan karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) memberikan pengaruhnya terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 88%. Hal ini dibuktikan dengan melihat nilai koefisien determinasi ( $R Square$ ) sebesar 0,88 dari hasil analisis regresi linear berganda,

sedangkan sisanya yaitu 22% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi linier berganda dalam penelitian ini. Angka koefisien korelasi (R) menunjukkan hubungan keterikatan yang kuat antara variabel karakteristik individu ( $X_1$ ) dan karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. Prima Medika Laboratories Cabang Surabaya karena menunjukkan angka sebesar 0,938 yang terletak antara 0,5 sampai 1.