

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PTPN III (PERSERO) MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Program Studi Manajemen*

Oleh:

RIZKI YUNAZZIL
NPM. 1505160965



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 16 Maret 2019, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya

MEMUTUSKAN

Nama : RIZKI YUNAZZIL
N P M : 1505160965
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

Dinyatakan : (B/A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II


HAZMANAN KHAIR, PhD.


WILLY YUSNANDAR, SE., M.Si.

Pembimbing


ASWIN BANCIN, SE., M.Pd.

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris


H. JANURI, SE., MM., M.Si.


ADE GUNAWAN, SE., M.Si.





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

NAMA LENGKAP : RIZKI YUNAZZIL
N.P.M : 1505160965
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL PENELITIAN : PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing

ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd.

Diketahui/Disetujui
Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU



H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238**

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : RIZKI YUNAZZIL
N.P.M : 1505160965
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

| Tanggal | Deskripsi Bimbingan Skripsi | Paraf | Keterangan |
|----------|--|-------|------------|
| 18/02/19 | Buat dan lengkapi skripsi dengan abstrak dengan menggunakan format standart buku FEB. Perbaiki dan sempurnakan Kata Pengantar dengan memperhatikan tanda baca dan ejaan, sesuai Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia (PUEBI) | | |
| 22/02/19 | Perbaiki dan sempurnakan Daftar Isi, Daftar Tabel, Daftar Gambar & Daftar Lampiran. Perbaiki dan sempurnakan seluruh tabel, tabel dibuat proporsional Kuesioner dibuat tabel balok & diujis kepada 10 Responden kemudian uji Validitas & Uji Reliabilitas | | |
| 11/03/19 | Pertemuan pembahasannya berdasarkan hasil analisis & hubungan antar variabel, kemukakan hasil temuan & apa yang harus dilakukan oleh perusahaan. Sempurnakan kesimpulan & saran. Periksa kembali Daftar Pustaka & Periksa semua Bab demi Bab sesuai & disidangkan. | | |

Acc & disidangkan 21/03/19
 Medan, Maret 2019
 Diketahui /Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si

ABSTRAK

RIZKI YUNAZZIL, 1505160965, Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Skripsi. 2019.

Karakteristik individu merupakan perbedaan individu dengan individu yang lainnya, dalam hal pemikiran, perilaku, serta bakat-bakat kreatif yang dimiliki oleh para karyawan di dalam perusahaan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mendukung para karyawan itu sendiri dalam menjalankan pekerjaannya yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Kinerja (*Performance*) itu adalah suatu hasil kerja akhir baik secara kualitas maupun secara kuantitas yang di peroleh oleh para karyawan selama menjalankan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawabnya yang sudah diberikan oleh perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, dan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan pada bagian Sumber Daya Manusia (SDM) yang berjumlah 46 orang, dimana pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh yaitu pengambilan sampel dengan menggunakan seluruh populasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (kuisisioner) dan wawancara. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah asumsi klasik, regresi berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi.

Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dimana $t_{hitung} 6,071 > t_{tabel} 1,68$, Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dimana $t_{hitung} 2,860 > t_{tabel} 1,68$, Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dimana hasil $F_{hitung} 39,872 > F_{tabel} 3,2$.

Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa karakteristik individu secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Begitu juga dengan lingkungan kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Sedangkan secara simultan penelitian ini membuktikan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Kata Kunci : Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil'alamiin, penulis panjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul, "Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, skripsi ini disusun sebagai tugas dan syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata-1 (S1) serta untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Shalawat berangkaikan salam penulis sanjungkan kepada Nabi Muhammad SAW sebagai uswatun hasanah bagi kita semua.

Skripsi ini diselesaikan berkat bantuan berbagai pihak, untuk itu penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orang tua saya yang sangat saya sayangi Ayahanda Anwar dan Ibunda tercinta Nurkhairiah yang telah mendidik penulis dari kecil sampai dengan sekarang ini dan telah memberikan segala kasih sayang, doa, pengorbanan baik moral maupun material, serta kakanda Riska Mulya Sari & abangnda saya Muhammad Dwi Syahputra, Paman Munawar dan kedua adik-adikku tersayang Ramzi Alhafidz, dan Rajwa Nabilah, dan seluruh keluarga atas segala dukungan serta motivasi yang diberikan kepada penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak H. Januri, S.E.,M.M.,M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan, S.E.,M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Aswin Bancin, S.E., M.Pd., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah mengorbankan waktu dan pikirannya untuk memberikan pengarahan dan membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak/ibu Dosen dan Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membekali penulis ilmu pengetahuan.
10. Pimpinan, staff dan seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang telah mengizinkan penulis dan membantu penulis untuk melakukan riset di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sehingga dapat membantu penulis untuk penulisan skripsi ini.
11. Teman-teman kelas G Manajemen Siang yang selalu mendukung dan memberi semangat untuk penulis.

12. Pihak-pihak yang tidak disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan skripsi ini terima kasih banyak.

Kepada Allah SWT penulis berserah diri dan memohon Ridho dan Rahmat-Nya semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca Aamiin Ya Rabbal Alamiin dan semoga Allah SWT memberikan balasan atas semua kebaikan kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam masa perkuliahan dan sampai proses penyelesaian skripsi ini.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Maret 2019

Penulis,

RIZKI YUNAZZIL
NPM: 1505160965

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|----------------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR | ii |
| DAFTAR ISI | v |
| DAFTAR TABEL | viii |
| DAFTAR GAMBAR | ix |
| DAFTAR LAMPIRAN | x |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 5 |
| C. Batasan dan Rumusan Masalah..... | 6 |
| D. Tujuan dan Manfaat Penelitian..... | 6 |
| BAB II LANDASAN TEORI | 8 |
| A. Uraian Teori | 8 |
| 1. Kinerja | 8 |
| a. Pengertian Kinerja | 8 |
| b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja | 10 |
| c. Indikator-indikator Kinerja..... | 11 |
| 2. Karakteristik Individu | 13 |
| a. Pengertian Karakteristik Individu | 13 |
| b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Karakteristik Individu.... | 14 |
| c. Indikator Karakteristik Individu..... | 15 |
| 3. Lingkungan Kerja | 16 |

| | |
|---|-----------|
| a. Pengertian Lingkungan Kerja | 16 |
| b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja | 17 |
| c. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja | 18 |
| B. Kerangka Konseptual | 20 |
| C. Hipotesis..... | 22 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | 24 |
| A. Pendekatan Penelitian | 24 |
| B. Definisi Operasional..... | 24 |
| C. Tempat dan Waktu Penelitian | 28 |
| D. Populasi Dan Sampel | 28 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 29 |
| F. Teknik Analisis Data..... | 35 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 39 |
| A. Hasil Penelitian..... | 39 |
| 1. Deskripsi data..... | 39 |
| 2. Karakteristik Responden | 39 |
| 3. Deskripsi Hasil Penelitian..... | 42 |
| 4. Analisis Data..... | 48 |
| a. Uji Asumsi Klasik..... | 48 |
| 1. Uji Normalitas Data..... | 48 |
| 2. Uji Multikolinearitas | 50 |
| 3. Uji Heteroskedastisitas | 51 |
| b. Regresi Linier Berganda | 52 |
| c. Pengujian Hipotesis..... | 53 |

| | |
|---|-----------|
| 1. Uji Parsial (Uji t)..... | 53 |
| 2. Uji F..... | 54 |
| d. Koefisien Determinasi..... | 55 |
| B. Pembahasan..... | 57 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 61 |
| A. Kesimpulan..... | 61 |
| B. Saran..... | 61 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|----------------|
| Tabel III.1 Tabel Definisi Operasional | 26 |
| Tabel III.2 Jadwal Kegiatan Penelitian | 28 |
| Tabel III.3 Skala Likert | 30 |
| Tabel III.4 Uji Validitas Instrumen Karakteristik Individu (X_1)..... | 32 |
| Tabel III.5 Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X_2)..... | 32 |
| Tabel III.6 Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)..... | 33 |
| Tabel III.7 Reliabilitas Instrumen | 34 |
| Tabel IV.1 Skala Pengukuran Likert | 39 |
| Tabel IV.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 40 |
| Tabel IV.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia..... | 40 |
| Tabel IV.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan..... | 41 |
| Tabel IV.5 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja | 41 |
| Tabel IV.6 Skor Angket Karakteristik Individu (X_1)..... | 42 |
| Tabel IV.7 Skor Angket Lingkungan Kerja (X_2) | 44 |
| Tabel IV.8 Skor Angket Kinerja Karyawan (Y) | 47 |
| Tabel IV.9 Uji Multikolinearitas..... | 51 |
| Tabel IV.10 Uji Regresi Linier Berganda..... | 52 |
| Tabel IV.11 Uji t | 53 |
| Tabel IV.12 Uji F..... | 54 |
| Tabel IV.13 Koefisien Determinasi | 55 |
| Tabel IV.14 Interpretasi Koefisien Korelasi..... | 56 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---|----------------|
| Gambar II. 1 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan | 20 |
| Gambar II.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ... | 21 |
| Gambar II.3 Kerangka Konseptual Penelitian | 22 |
| Gambar IV.1 Grafik Histogram | 49 |
| Gambar IV.2 P-Plot..... | 50 |
| Gambar IV.3 Uji Heterokedastisitas | 52 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | Halaman |
|--|----------------|
| Correlations Karakteristik Individu (X_1)..... | 63 |
| Correlations Lingkungan Kerja (X_2)..... | 64 |
| Correlations Kinerja Karyawan (Y)..... | 66 |
| Reliability Karakteristik Individu (X_1)..... | 67 |
| Reliability Lingkungan Kerja (X_2)..... | 67 |
| Reliability Kinerja Karyawan (Y)..... | 68 |
| Regression..... | 69 |
| Gambar Histogram..... | 71 |
| Gambar P-Plot..... | 72 |
| Gambar Scatterplot..... | 73 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan suatu aset yang sangat berharga yang perusahaan miliki. Karena dengan adanya sumber daya manusia ini sangat menentukan terhadap perkembangan perusahaan tersebut. Sumber Daya Manusia (SDM) di perusahaan adalah seluruh individu yang ada di perusahaan mulai dari bawahan sampai dengan atasan, yang bekerja dan menjadi anggota dalam suatu perusahaan. Setiap perusahaan harus berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar para karyawan dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan lebih baik dan optimal.

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang usaha perkebunan, pengelolaan dan pemasaran hasil perkebunan yang berkedudukan di Medan, Sumatera Utara. Kegiatan usaha perseroan mencakup usaha budidaya dan pengolahan kelapa sawit dan karet. Dalam perusahaan ini yang menjadi hal penting adalah kinerja karyawan, untuk meningkatkan kinerja perusahaan dibutuhkannya para karyawan yang mampu bekerja secara baik dan optimal, tentunya untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal dibutuhkan adanya karakteristik individu yang baik sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan lingkungan kerja yang baik agar karyawan dapat melakukan pekerjaan yang optimal dan sebaik mungkin.

Berdasarkan riset pendahuluan yang penulis lakukan ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan dimana para karyawan selama ini dalam aktivitas kerjanya masih rendah, sehingga kinerjanya belum

sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, hal ini terlihat dari tugas yang dibebankan kepada karyawan belum dapat dilaksanakan sesuai dengan yang sudah ditargetkan perusahaan. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya belum sesuai, karena masih banyak pekerjaan yang tertunda yang tidak dapat selesai pada waktu yang sudah ditentukan. Masih ada karyawan yang belum mempunyai inisiatif untuk mencari cara agar pekerjaannya cepat selesai, serta inisiatif untuk mencari cara mengatasi masalah yang ada pada pekerjaannya.

Permasalahan yang berkaitan dengan karakteristik individu adalah karakteristik biografis belum sesuai dengan yang diharapkan. Karakteristik biografis merupakan ciri-ciri individual yang mencakup antara lain yaitu usia dan masa kerja. Di tandai dengan tingkat usia yang berbeda-beda mulai dari usia 22 tahun ke atas dan usia 35 tahun ke atas, dan terdapat karyawan baru artinya masa kerjanya kurang dari lima tahun, dan ada juga karyawan yang masa kerjanya lebih dari lima tahun. Karyawan yang masa kerjanya lebih lama atau lebih dari lima tahun mempunyai pengetahuan yang lebih luas, semangat kerja yang lebih tinggi, lebih menguasai pekerjaannya dari karyawan yang baru, dan memiliki loyalitas kerja yang lebih tinggi. Masih adanya karyawan yang belum mempunyai kemampuan dalam bekerja, sehingga dibutuhkan pendidikan dan pelatihan yang di atur secara adil, profesional dan proporsional. Masih ada karyawan yang belum memahami tugas pokoknya, dan masih ada karyawan yang belum memiliki persepsi yang sama dengan karyawan lainnya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja adalah ruang lingkup udara yang masih kurang baik, karena belum terstandarisasinya

kenyamanan dan kesegaran ruangan serta belum adanya alarm anti asap karena masih ada karyawan yang merokok di ruangan yang ber AC, dan luas ruangan kerja karyawan yang sempit tidak sesuai dengan jumlah karyawan di masing-masing ruangan.

Para karyawan kurang mendapatkan motivasi dari pimpinannya, hal ini dikarenakan kesibukan pimpinan perusahaan dan belum maksimal menghadapi seluruh karyawannya.

Berbagai macam fenomena masalah yang terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, maka yang menjadi penekanan dalam penelitian ini dibatasi permasalahan yang berhubungan dengan karakteristik individu, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara : 2017, hal. 67). Sedangkan dalam pandangan Wibowo (2016, hal. 7) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Adapun yang berhubungan dengan karakteristik individu dimana (Suhada : 2016, hal. 130) mengemukakan sebagai keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil pembawaan dan lingkungannya. Sementara itu karakteristik individu juga merupakan perbedaan individu dengan individu lainnya. Karakteristik individu didalam perusahaan merupakan suatu hal yang

nyata hal tersebut dikarenakan setiap karyawan yang ada di perusahaan memiliki karakter yang berbeda (Hidayat dan Cavorina : 2017).

Pada dasarnya karakteristik individu memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian Abdul (2013) dengan judul “Pengaruh karakteristik individu, motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada badan keluarga berencana dan pemberdayaan perempuan Kabupaten Donggala” menyatakan bahwa ada pengaruh antara karakteristik individu terhadap kinerja. Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai terjadi karena pegawai bekerja sesuai keahlian, pendidikan dan pengalaman kerja, serta taat pada aturan kerja atau beretika dalam bekerja. Sehingga pegawai mudah menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya berdampak pada kinerja pegawai.

Selain karakteristik individu, lingkungan kerja merupakan bagian yang menjadi permasalahan dalam suatu perusahaan. Menurut Kaswan (2017, hal. 568). lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mendukung aktivitas pekerja itu sendiri. Lingkungan kerja juga merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja (Rahman : 2017, hal. 47).

Lingkungan kerja pada dasarnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian Nisakurohma dan Sunuharyo (2018) dengan judul “Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada karyawan PT. Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang)” menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang buruk merupakan salah satu penyebab penggunaan waktu yang tidak efektif. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan rasa senang, hal ini dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat dan bersemangat.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang di kemukakan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan adalah sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan masih rendah, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya belum sesuai, dan kurangnya inisiatif para karyawan dalam bekerja.
2. Ketidakrataan karakteristik biografis karyawan baik usia maupun masa kerja, kesenjangan kemampuan antar karyawan, dan masih ada persepsi yang berbeda antar karyawan.
3. Ketidakseimbangan luas ruangan kerja dengan jumlah karyawan yang ada di dalam ruangan dan kurangnya kenyamanan ruang kerja.
4. Kurangnya motivasi dari pimpinan yang menyebabkan menurunnya semangat kerja dan dapat menyebabkan penurunan kinerja para karyawan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, maka ditemukan berbagai permasalahan yang muncul berdasarkan fenomena masalah yang terdapat pada perusahaan. Namun dalam hal ini peneliti membatasi masalah pada karakteristik individu, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
- b. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?
- c. Apakah ada pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

- c. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna bagi perusahaan terutama sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat kinerja karyawan sebagai pemberi pelayanan.

b. Bagi Fakultas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai referensi pada penelitian-penelitian yang akan dilakukan dimasa yang akan datang.

c. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan pengalaman penulis apabila tujuan atau praktek diperusahaan dan memperluas cakrawala ilmu terutama dalam hal-hal yang berhubungan dengan karakteristik individu dan lingkungan kerja.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi adalah kinerja karyawannya, dengan adanya hasil kerja yang baik yang di jalankan oleh para karyawan akan berdampak terhadap perusahaan. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah di tetapkan sebelumnya (Lubis, *dkk.*, : 2018, hal. 26). Sedangkan dalam pandangan Samsuddin (2018, hal. 75) kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Adapun Darmadi (2018, hal. 212) menyatakan bahwa kinerja pegawai (*Performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Adapun pendapat Sinambela (2018, hal. 483) menyatakan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan. Kinerja pada dasarnya merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seorang individu atau kelompok orang dari keseluruhan

pelaksanaan tugas selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama (Mubarok : 2017, hal. 77).

Adapun pendapat Fahmi (2017, hal. 176) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja karyawan atau pegawai pada dasarnya adalah merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Shaleh : 2018, hal. 57).

Adapun menurut Nofriansyah (2018, hal. 19) menyatakan bahwa kinerja adalah kemampuan yang dilakukan untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan bersama ke arah tercapainya tujuan lembaga atau perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya (Sudaryo, *dkk.*, : 2018, hal. 93).

Berdasarkan uraian di atas maka dapat di simpulkan bahwa kinerja (*Performance*) itu adalah suatu hasil kerja akhir baik secara kualitas maupun secara kuantitas yang di peroleh oleh para karyawan selama menjalankan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawabnya yang sudah diberikan oleh perusahaan. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan

usaha seseorang karyawan yang dicapainya dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu di dalam suatu perusahaan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang memengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dulu mengkaji faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawannya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2018, hal. 189) yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Sedangkan menurut Busro (2018, hal. 95) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi Kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi karyawan. Sedangkan faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mubarak (2017, hal. 80) yaitu kemampuan, motivasi, kepuasan kerja, tingkat imbalan, keterampilan, sifat-sifat individu, dan dukungan organisasi.

Adapun menurut Mangkunegara (2017, hal. 67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Adapun menurut Samsuddin (2018, hal. 81) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor individu, meliputi kemampuan, kreatifitas, inovasi, inisiatif, kemauan, kepercayaan diri, motivasi serta komitmen individu; faktor organisasi, meliputi kejelasan tujuan, kompensasi yang diberikan, kepemimpinan, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi, dan kultur kerja dalam organisasi; faktor sosial, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim, serta keamanan.

Berdasarkan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut para ahli di atas, maka dapat di simpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja, kemampuan intelektualitas, gaya kepemimpinan, kompensasi, sistem manajemen, tingkat imbalan, keterampilan, dukungan organisasi, kreatifitas, inovasi, inisiatif, kemauan, kepercayaan diri, komitmen individu, kejelasan tujuan, fasilitas kerja, kultur kerja dalam organisasi, semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan anggota tim, dan keamanan.

c. Indikator-indikator Kinerja

Manajemen puncak atau atasan harus mampu mendapatkan hasil penilaian mengenai kinerja organisasi secara cepat dan komprehensif dalam sebuah laporan. Menurut Moehariono (2012, hal. 113) pada umumnya, ukuran

indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori yaitu, efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas, dan keselamatan.

Sedangkan menurut Afandi (2018 : 89) ada beberapa dimensi dan indikator kinerja yaitu *pertama*, dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas; *kedua*, perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu disiplin kerja, inisiatif, dan ketelitian; dan *ketiga*, sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator yaitu kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas.

Adapun menurut Kasmir (2018 : 208) Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan.

Adapun indikator untuk mengukur kinerja menurut Sudaryono (2017, hal. 69) dapat dilakukan dengan memerhatikan faktor-faktor prestasi, antara lain mutu kerja (ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan kerapian), kuantitas kerja (keluasan tugas, kecepatan menyelesaikan tugas), ketangguhan (mengikuti perintah, keselamatan, inisiatif, ketepatan waktu, kehadiran), dan sikap (terhadap perubahan, kerja sama).

Berdasarkan beberapa indikator menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator kinerja karyawan yaitu efektif, efisien, kualitas, produktivitas, keselamatan, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, kreativitas, penekanan biaya, pengawasan, hubungan antar karyawan, keterampilan, kerapian, keluasan tugas, kehadiran, dan kerja sama.

2. Karakteristik Individu

a. Pengertian Karakteristik Individu

Dalam sebuah perusahaan semua karyawan memiliki karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Individu membawa ke dalam tatanan organisasi kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan, dan pengalaman masa lalu seseorang. Ini semuanya merupakan karakteristik yang dipunyai oleh individu, dan karakteristik ini akan dibawa olehnya manakala memasuki sesuatu lingkungan yang baru.

Karakteristik individu adalah keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil pembawaan dan lingkungannya. Untuk menjelaskan karakteristik-karakteristik individu baik dalam hal fisik, maupun mental biasanya digunakan istilah nature dan nurture. Nature (alam, sifat dasar) adalah karakteristik individu atau sifat khas seseorang yang dibawa sejak kecil atau yang diwarisi sebagai sifat pembawaan, sedangkan nurture (pemeliharaan, pengasuhan) adalah faktor-faktor lingkungan yang memengaruhi individu sejak dari masa pematangan sampai masa selanjutnya (Suhada : 2016, hal. 130).

Sedangkan Hidayat dan Cavorina (2017) mengatakan bahwa karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Karakteristik individu didalam perusahaan merupakan suatu hal yang nyata hal tersebut dikarenakan setiap karyawan yang ada di perusahaan memiliki karakter yang berbeda.

Adapun menurut Nisakurohma dan Sunuharyo (2018) Karakteristik individu adalah karakter karakter yang dimiliki oleh setiap orang yang berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya. Karakteristik individu adalah

perbedaan individu dengan individu lainnya seperti dalam hal pemikiran, prilaku, serta bakat-bakat kreatif yang dimiliki perorangan (Saputra : 2017).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu merupakan keseluruhan kelakuan, kemampuan yang ada pada seseorang dan perbedaan individu dengan individu yang lainnya, dalam hal pemikiran, prilaku, serta bakat-bakat kreatif yang dimiliki oleh para karyawan di dalam perusahaan. Setiap individu mempunyai sifat dan ciri-ciri yang berbeda-beda dan karakteristik yang diperoleh dari pengaruh lingkungan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Karakteristik Individu

Pada suatu perusahaan seluruh karyawan mempunyai karakteristik individu yang berbeda antara yang satu dengan yang lainnya. Individu membawa ke dalam tatanan organisasi kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan dan kebutuhan seseorang.

Faktor-faktor yang mempengaruhi karakteristik individu menurut Husien dan Hady (2012) adalah kemampuan, sikap, dan keahlian.

Sedangkan menurut Tama dan Hardiningtyas (2017, hal. 24) faktor-faktor yang mempengaruhi karakteristik individu adalah pengalaman hidup (*tenure*), agama, dan orientasi seksual.

Adapun faktor-faktor lain yang mempengaruhi karakteristik individu menurut Wijono (2010, hal. 130) yaitu perbedaan individu, usia, pendidikan dan kecerdasan, jenis kelamin, dan jabatan.

Adapun faktor karakteristik individu menurut Widanarni, *dkk.*, (2015) yaitu kemampuan, sikap dan minat.

Berdasarkan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi karakteristik individu menurut para ahli di atas, maka dapat di simpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi karakteristik individu yaitu kemampuan, sikap, keahlian, pengalaman hidup (*tenure*), agama, orientasi seksual, perbedaan individu, usia, pendidikan dan kecerdasan, jenis kelamin, jabatan, dan minat.

c. Indikator Karakteristik Individu

Setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja di tempat yang sama. Adapun Indikator karakteristik individu menurut Subyantoro (2009), yaitu kemampuan (*ability*), nilai, sikap (*attitude*), dan minat (*insterest*).

Sedangkan Ardana (2009, hal. 9) menyatakan bahwa indikator karakteristik individu adalah karakteristik biografis, merupakan ciri-ciri individual yang mencakup umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja; kemampuan; kepribadian; pembelajaran/belajar; persepsi; sikap; kepuasan kerja; dan stress.

Adapun Indikator karakteristik individu menurut Moses, *dkk.*, (2014) yaitu sikap, minat, dan kebutuhan.

Adapun Indikator karakteristik individu menurut Lihawa, *dkk.*, (2016) yaitu jenis kelamin, usia dan masa kerja.

Berdasarkan beberapa indikator menurut para ahli di atas, maka dapat di simpulkan bahwa indikator-indikator karakteristik individu yaitu kemampuan (*ability*), nilai, sikap (*attitude*), minat (*insterest*), karakteristik biografis (usia,

jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja), kepribadian, pembelajaran, kepuasan kerja, stress, persepsi, dan kebutuhan.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja para karyawan di dalam perusahaan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman sangat membantu para karyawan dalam menjalankan aktivitas kerjanya di perusahaan. Adapun menurut Kaswan (2017, hal. 568) menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mendukung aktivitas pekerja itu sendiri.

Sedangkan menurut Rahman (2017, hal. 47) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja adalah lingkungan yang terkait dengan adanya karyawan, organisasi, dan agen ekonomi lainnya (Sudaryono : 2017, hal. 60).

Adapun menurut Siagian dan Khair (2018) menyatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja (Kasmir : 2018, hal. 192).

Adapun menurut Afandi (2018, hal.65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis. Lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Sedangkan lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan (Afandi : 2018, hal.66).

Dari beberapa pendapat tentang lingkungan kerja di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mendukung para karyawan itu sendiri dalam menjalankan pekerjaannya yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Dalam suatu lingkungan kerja memiliki komponen-komponen yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik, nyaman dan efektif. Beberapa komponen tersebut dapat dinyatakan sebagai faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja tersebut dalam suatu perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Kaswan (2017 : 577), yaitu temperature; kelembaban; pencahayaan; kebisingan; vibrasi, debu, asap, dll; dan ventilasi.

Sedangkan menurut Afandi (2018, hal. 66) untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan, yaitu bangunan tempat kerja, ruang kerja yang lapang, ventilasi udara yang baik, tersedianya tempat ibadah, dan tersedianya sarana angkutan karyawan.

Adapun faktor-faktor lingkungan kerja menurut Susana (2009) yaitu lingkungan fisik atau tempat kerja meliputi ventilasi, penerangan, tata letak, dan peralatan; kondisi psikososial atau perlakuan yang diterima meliputi tempat kerja yang memudahkan interaksi sosial yang tercipta tersebut dapat berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Adapun menurut Wahyudi dan Suryono (2006) lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor antara lain, yaitu fasilitas kerja, gaji dan tunjangan, dan hubungan kerja.

Berdasarkan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut para ahli di atas, maka dapat di simpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu temperature, kelembaban, pencahayaan, kebisingan, vibrasi, debu, asap, bangunan tempat kerja, ruang kerja yang lapang, ventilasi udara yang baik, tersedianya tempat ibadah, tersedianya sarana angkutan karyawan, penerangan, tata letak, peralatan, tempat kerja yang memudahkan interaksi sosial, fasilitas kerja, gaji dan tunjangan, dan hubungan kerja.

c. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi

lingkungan kerja dimana dia menjalankan pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan betah di tempat ia kerja, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan akan meningkatkan kinerjanya.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Arianto (2013) adalah pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, musik, keamanan, dan kebisingan.

Sedangkan dimensi dan indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018, hal.71) adalah sebagai berikut dimensi pencahayaan dengan indikator lampu penerangan tempat kerja, dan jendela tempat kerja; dimensi warna, dengan indikator tata warna, dan dekorasi; dimensi suara, dengan indikator bunyi musik, bunyi mesin pabrik, dan bengkel; dimensi udara, dengan indikator suhu udara dan kelembaban udara.

Adapun Indikator dari lingkungan kerja menurut Susetyo, *dkk.*, (2014) yaitu penerangan, ruang gerak, dan hubungan kerja.

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Prihantoro (2012) yaitu hubungan antar karyawan, suasana kerja, dan fasilitas-fasilitas kerja karyawan.

Berdasarkan beberapa indikator menurut para ahli di atas, maka dapat di simpulkan bahwa indikator-indikator lingkungan kerja yaitu pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, musik, keamanan, kebisingan, lampu penerangan tempat kerja, jendela tempat kerja, tata warna, dekorasi, bunyi musik, bunyi mesin pabrik, bengkel, suhu udara dan kelembaban udara, ruang gerak, hubungan kerja, hubungan antar karyawan, suasana kerja, dan fasilitas-fasilitas kerja karyawan.

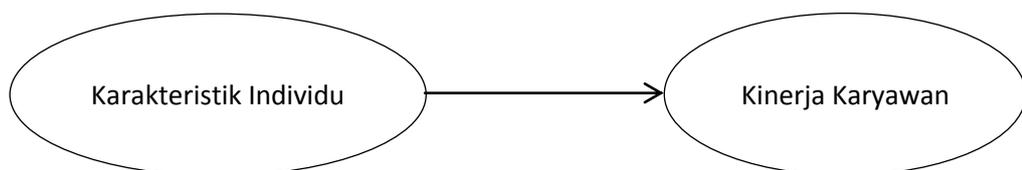
B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan.

Karakteristik individu adalah keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil pembawaan dan lingkungannya (Suhada : 2016, hal. 130).

Karakteristik individu sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan adanya karakteristik individu yang baik pasti akan menciptakan kinerja yang baik pula. Pegawai yang memiliki karakteristik baik akan menjadikan pegawai tersebut lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaannya. Begitupula sebaliknya, pegawai dengan karakteristik yang buruk akan menghambat perusahaan dalam beroperasi dan berkembang. Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan terjadi karena karyawan bekerja sesuai kemampuan, kepribadian, dan persepsi serta taat pada aturan kerja atau beretika dalam bekerja. Sehingga para karyawan menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerjanya.

Hasil penelitian Jacobis, *dkk.*, (2017), dan Nisakurohma, *dkk.*, (2018) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



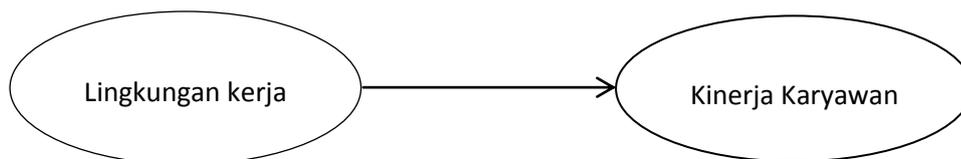
Gambar II-1. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja (Rahman : 2017, hal. 47).

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik para karyawan tentu akan merasakan lingkungan yang nyaman, lebih semangat lagi dalam bekerja, dan mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target yang sudah di tentukan oleh perusahaan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik tentu akan meningkatkan kinerja para karyawan dan akan berdampak positif pada perusahaan tersebut.

Hasil penelitian Hidayat dan Cavorina (2017); Siagian dan Khair (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



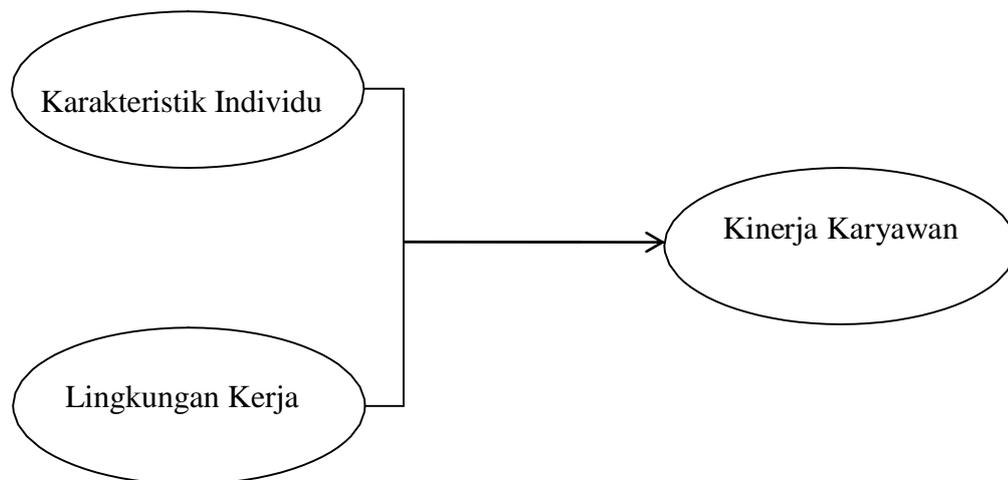
Gambar II-2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Karakteristik individu yang sesuai dan lingkungan kerja yang nyaman merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sebab dengan adanya karakteristik individu yang sesuai akan membuat para karyawan lebih

memahami serta menguasai kinerjanya dan dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Karakteristik individu dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan. Jadi untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik perusahaan harus dapat mengkondisikan keadaan lingkungan kerja perusahaannya agar sesuai dengan karakteristik individu pegawainya demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian Saputra (2017), dan Jacobis, *dkk.*, (2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar II-3. Kerangka Konseptual Penelitian

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2017 : 64). Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Ada Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3. Ada Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Dimana dilihat dari jenis datanya maka penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, namun juga apabila dilihat dari cara penjelasannya maka peneliti menggunakan pendekatan asosiatif.

Kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu (Juliandi, *dkk.*, : 2015, hal. 85). Sedangkan dari cara penjelasannya, dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif yang menurut Juliandi, *dkk.*, (2015, hal. 86) mendefinisikan analisis data asosiatif bertujuan menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

Didalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan suatu cara yang peneliti lakukan untuk meneliti variabel-variabel dengan konsep yang saling berkaitan satu variabel dengan variabel yang lainnya dengan permasalahan penelitian dan agar dapat mempermudah pemahaman dalam penelitian yang peneliti lakukan.

Dalam penelitian ini, yang menjadi definisi operasional yaitu :

1. Variabel Terikat (Dependen Variable)

Variabel terikat (dependent variable) adalah variabel yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain yakni variabel bebas (Juliandi, *dkk.*, : 2015, hal. 22).

Variabel ini merupakan yang mempengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

2. Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas (independent variable) adalah kebalikan dari variabel terikat. Variabel ini merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dengan kata lain variabel bebas adalah sesuatu yang menjadi sebab terjadinya perubahan nilai pada variabel terikat (Juliandi, *dkk.*, : 2015, hal. 22).

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Karakteristik Individu (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2).

Adapun tabel definisi operasional dan indikator dari Kinerja Karyawan (Y), Karakteristik individu (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) adalah, sebagai berikut :

Tabel III.1
Tabel Definisi Operasional

| Variabel | Definisi Konseptual | Definisi Operasional | Indikator | Skala | Butir Pernyataan |
|--|--|--|---|-------|--------------------------------|
| Kinerja (Y) | Kinerja (<i>Performance</i>) itu adalah suatu hasil kerja akhir baik secara kualitas maupun secara kuantitas yang di peroleh oleh para karyawan selama menjalankan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawabnya yang sudah diberikan oleh perusahaan. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang karyawan yang dicapainya dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu di dalam suatu perusahaan (Lubis, <i>dkk.</i> , : 2018, hal. 26); (Samsuddin : 2018, hal. 75); (Darmadi : 2018, hal. 212); (Poltak : 2018, hal. 483); (Mubarok : 2017, hal. 77); (Fahmi : 2017, hal. 176); (Shaleh : 2018, hal. 57); (Nofriansyah : 2018, hal. 19); (Sudaryo, <i>dkk.</i> , : 2018, hal. 93). | Indikator-indikator kinerja karyawan yaitu efektif, efisien, kualitas, produktivitas, keselamatan, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, kreativitas, penekanan biaya, pengawasan, hubungan antar karyawan, keterampilan, kerapian, keluasan tugas, kehadiran, dan kerja sama (Moeheriono : 2012, hal. 113); (Afandi : 2018 : 89); (Kasmir : 2018 : 208); (Sudaryono : 2017, hal. 69). | a. Kualitas b. Ketepatan Waktu c. Inisiatif d. Pengawasan e. Penekanan Biaya f. Kerja Sama | 1-5 | 1,2 3,4 5 6 7 8 |
| Karakteristik Individu (X ₁) | Karakteristik individu merupakan keseluruhan kelakuan, kemampuan yang ada pada seseorang dan | indikator-indikator karakteristik individu yaitu kemampuan (<i>ability</i>), nilai, sikap (<i>attitude</i>), minat (<i>insterest</i>), karakteristik | a. Kepribadian b. Kemampuan c. Minat | 1-5 | 9,10 11,12 13 |

| | | | | | |
|------------------------------------|--|---|--|-----|--|
| | perbedaan individu dengan individu yang lainnya, dalam hal pemikiran, prilaku, serta bakat-bakat kreatif yang dimiliki oleh para karyawan di dalam perusahaan. Setiap individu mempunyai sifat dan ciri-ciri yang berbeda-beda dan karakteristik yang diperoleh dari pengaruh lingkungan (Suhada : 2016, hal. 130); (Hidayat dan Cavorina : 2017, hal 188); (Agustya dan Bambang : 2018, hal. 111); (Saputra : 2017, hal. 2). | biografis (usia, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja), kepribadian, pembelajaran, kepuasan kerja, stress, persepsi, dan kebutuhan. (Subyantoro : 2009, hal. 12); (Ardana : 2009, hal. 9); (Moses, <i>dkk.</i> , : 2014); (Lihawa, <i>dkk.</i> , : 2016, hal. 301). | d. Karakteristik Biografis e. Sikap f. Persepsi | | 14 15 16,17 |
| Lingkungan Kerja (X ₂) | Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mendukung para karyawan itu sendiri dalam menjalankan pekerjaannya yang sudah menjadi tanggung jawabnya (Kaswan : 2017, hal. 568); (Rahman : 2017, hal. 47); (Kasmir : 2018, hal. 192); (Sudaryono : 2017, hal. 60); (Siagian dan Khair : 2018, hal. 62); dan (Afandi : 2018, hal.65). | Indikator-indikator lingkungan kerja yaitu pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, musik, keamanan, kebisingan, lampu penerangan tempat kerja, jendela tempat kerja, tata warna, dekorasi, bunyi musik, bunyi mesin pabrik, bengkel, suhu udara dan kelembaban udara, ruang gerak, hubungan kerja, hubungan antar karyawan, suasana kerja, dan fasilitas-fasilitas kerja karyawan (Arianto : 2013, hal. 194); (Afandi : 2018, hal.71); (Susetyo, <i>dkk.</i> , : 2014, hal. 84); (Prihantoro : 2012 : 82). | a. Kebersihan b. Kebisingan c. Ventilasi d. Penerangan e. Ruang Gerak f. Suhu Udara dan Kelembaban Udara g. Hubungan Antar Karyawan h. Hubungan Kerja i. Suasana Kerja | 1-5 | 18,19 20,21 22 23 24 25 26 27 28 |

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) Medan yang beralamat di JL. Sei Batang Hari No.2, Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20122.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan Desember 2018 sampai dengan Maret 2019. Adapun jadwal rencana penelitian mulai dari survey lokasi dan objek penelitian hingga penyelesaian penulisan skripsi adalah sebagai berikut :

Tabel III.2
Jadwal Kegiatan Penelitian

| No. | Jenis Penelitian | Bulan / Tahun | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---------------------|---------------|---|---|---|--------|---|---|---|--------|---|---|---|--------|---|---|---|--------|---|---|---|
| | | Nov 18 | | | | Des 18 | | | | Jan 19 | | | | Feb 19 | | | | Mar 19 | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Riset Awal | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Penyusunan Proposal | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Bimbingan proposal | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | |
| 4 | Seminar Proposal | | | | | | | | | | | | | ■ | | | | | | | |
| 5 | Pengumpulan data | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | |
| 6 | Penulisan Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ |
| 7 | Bimbingan Skripsi | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ |
| 8 | Sidang Meja Hijau | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ |

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh

peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015:62). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada bagian Sumber Daya Manusia (SDM) di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang berjumlah 46 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015:63). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan metode *sampling jenuh* yakni pengambilan sampel dimana seluruh anggota atau elemen populasi dijadikan peluang untuk di jadikan sampel pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, yang berjumlah 46 orang khususnya pada bagian Sumber Daya Manusia (SDM).

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Wawancara

Wawancara adalah dialog langsung antara peneliti dengan responden penelitian (Juliandi, *dkk.*, : 2015, hal. 69). Peneliti melakukan tanya jawab dengan pihak yang berwenang dan responden penelitian di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017 : 142). Dalam penelitian ini,

angket sebagai instrumen penelitian yang membuat butir-butir pernyataan untuk memperoleh informasi berkenaan dengan variabel-variabel penelitian X dan Y. Lembar kerja yang diberikan kepada responden yang menjadi sampel penelitian adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan pada bagian Sumber Daya Manusia (SDM) dengan menggunakan skala likert dalam bentuk *checklist*, di mana setiap pernyataan mempunyai 5 pilihan sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel III.3 Skala Likert

| Pernyataan | Bobot |
|---------------------------|--------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Dan selanjutnya agar mengetahui hasil dari angket (kuesioner) yang di sebar. Maka akan digunakan beberapa rumus dalam pengujiannya, yaitu :

a. Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2017 : 267). Untuk mengetahui kelayakan instrumen dari angket/kuesioner yang digunakan uji validitas yaitu untuk mengetahui apakah instrument angket yang dipakai untuk penelitian cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan ukurannya.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan maka digunakan teknik korelasi product moment, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i) (\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono : 2017, hal. 183)

Keterangan :

| | | |
|----------------|---|---|
| n | = | banyaknya pasangan pengamat |
| $\sum x_i$ | = | jumlah pengamatan variabel X |
| $\sum y_i$ | = | jumlah pengamatan variabel Y |
| $(\sum x_i^2)$ | = | jumlah kuadrat pengamatan variabel X |
| $(\sum y_i^2)$ | = | jumlah kuadrat pengamatan variabel Y |
| $(\sum x_i)^2$ | = | kuadrat jumlah pengamatan variabel X |
| $(\sum y_i)^2$ | = | kuadrat jumlah pengamatan variabel Y |
| $\sum x_i y_i$ | = | jumlah hasil kali variabel X dan Y |
| r_{xy} | = | besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y |

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid tidak adalah melihat dari probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Hipotesisnya adalah :

- $H_0 : p = 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)]
- $H_1 : p \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung $<$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $<$ α 0,05.
- b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $>$ α 0,05.

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel karakteristik individu dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel III.4
Hasil Uji Validitas Instrumen Karakteristik Individu (X_1)

| No. Butir | Koefisien Korelasi | r tabel | Status |
|-----------|--------------------|---------|--------|
| 1 | 0,437 | 0,291 | Valid |
| 2 | 0,550 | 0,291 | Valid |
| 3 | 0,687 | 0,291 | Valid |
| 4 | 0,657 | 0,291 | Valid |
| 5 | 0,485 | 0,291 | Valid |
| 6 | 0,578 | 0,291 | Valid |
| 7 | 0,698 | 0,291 | Valid |
| 8 | 0,577 | 0,291 | Valid |
| 9 | 0,687 | 0,291 | Valid |

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel III.5
Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X_2)

| No. Butir | Koefisien Korelasi | r tabel | Status |
|-----------|--------------------|---------|--------|
| 1 | 0,800 | 0,291 | Valid |
| 2 | 0,675 | 0,291 | Valid |
| 3 | 0,491 | 0,291 | Valid |
| 4 | 0,694 | 0,291 | Valid |
| 5 | 0,761 | 0,291 | Valid |
| 6 | 0,758 | 0,291 | Valid |
| 7 | 0,707 | 0,291 | Valid |

| | | | |
|----|-------|-------|-------|
| 8 | 0,753 | 0,291 | Valid |
| 9 | 0,783 | 0,291 | Valid |
| 10 | 0,686 | 0,291 | Valid |
| 11 | 0,555 | 0,291 | Valid |

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Untuk hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel III.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

| No. Butir | Koefisien Korelasi | r tabel | Status |
|-----------|--------------------|---------|--------|
| 1 | 0,735 | 0,291 | Valid |
| 2 | 0,598 | 0,291 | Valid |
| 3 | 0,518 | 0,291 | Valid |
| 4 | 0,571 | 0,291 | Valid |
| 5 | 0,719 | 0,291 | Valid |
| 6 | 0,580 | 0,291 | Valid |
| 7 | 0,653 | 0,291 | Valid |
| 8 | 0,613 | 0,291 | Valid |

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari semua butir pernyataan untuk masing-masing variabel (karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan) yang diuji, ternyata semua butir pernyataan mempunyai status valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti keterpercayaan, kehandalan, kestabilan. Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi (Juliandi, *dkk.*, : 2015, hal. 80). Teknik yang digunakan adalah Cronbanch Alpha, berikut ini rumusnya :

$$r = \left[\frac{K}{(K-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

(Juliandi, *dkk.*, : 2015, hal. 82)

Dimana :

| | |
|-------------------|------------------------------|
| r | = Reliabilitas Instrumen |
| $\sum \sigma_b^2$ | = Jumlah varians butir |
| k | = Banyaknya butir pernyataan |
| σ_1^2 | = Varians total |

Kriteria pengujian reliabilitas instrumen :

1. Jika nilai koefisien reliabilitas (α) $>$ 0,60 maka instrument variabel adalah reliable (terpercaya).
2. Jika nilai koefisien reliabilitas (α) $<$ 0,60 maka instrument variabel tidak reliable (tidak terpercaya).

Selanjutnya item instrumen yang valid diatas diuji reliabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pernyataan dari setiap variabel sudah menerangkan tentan variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Kriteria penilaian dalam menguji reliabilitas instrument adalah apabila nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60, maka penelitian tersebut diaggap reliabel. Hasilnya seperti ditunjukkan dalam tabel berikut ini :

Tabel III.7
Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen

| Variabel | Cronbach's Alpha | Status |
|----------------------------------|------------------|----------|
| Karakteristik Individu (X_1) | 0,767 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja (X_2) | 0,892 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,771 | Reliabel |

Sumber : *Data Penelitian*

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa reliabilitas instrument manajemen perusahaan tentang karakteristik individu (variabel X_1) sebesar 0,767 (reliabel), instrument lingkungan kerja (variabel X_2) sebesar 0,892 (reliabel), kinerja karyawan (variabel Y) sebesar 0,771 (reliabel).

F. Teknik Analisis Data

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

(Sugiyono : 2017, hal. 192)

Dimana:

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

b_1 b_2 = besaran koefisien dari masing-masing variabel

X_1 = karakteristik individu

X_2 = lingkungan kerja

2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik

(Juliandi, *dkk.*, : 2015, hal. 160). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji untuk variabel bebas, dimana korelasi antar variabel bebas dilihat. Jika ada dua variabel bebas di mana kedua variabel tersebut berkorelasi sangat kuat, maka secara logika persamaan regresinya cukup diwakili oleh salah satu variabel saja (Yudiatmaja : 2013, hal. 78). Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antara variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $< 0,05$ atau sama dengan $VIF > 5$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan yang lain (Juliandi, *dkk.*, : 2015, hal. 161). Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah sebagai berikut :

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), Maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t ini dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t, sebagai berikut :

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

(Sugiyono : 2017, hal. 184)

Keterangan :

t = Nilai t_{hitung}

r = Nilai Koefisien Korelasi

n = Jumlah sampel

Bentuk pengujiannya adalah, sebagai berikut :

- a) $H_0 : r = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- b) $H_a : r \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel X secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel Y dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan significance level taraf nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Adapun rumusnya sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

(Sugiyono, 2017, hal. 192)

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Bentuk pengujiannya adalah:

Ho : $\beta = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

Ho: $\beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang di temukan.

Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$D = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 9 pernyataan untuk variabel (X_1), 11 pernyataan untuk variabel (X_2), dan 8 pernyataan untuk variabel (Y) dimana yang menjadi variabel (X_1) adalah Karakteristik Individu, yang menjadi variabel (X_2) adalah Lingkungan Kerja dan variabel Kinerja Karyawan (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 46 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan *Skala Likert*.

Tabel IV.1
Skala Pengukuran Likert

| Pernyataan | Bobot |
|---------------------------|--------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Dan ketentuan diatas berlaku dalam menghitung karakteristik individu (X_1), lingkungan kerja (X_2), maupun kinerja karyawan (Y)

2. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel IV.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| NO | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase (%) |
|---------------|----------------------|-----------------|-----------------------|
| 1 | Laki-laki | 40 orang | 87 % |
| 2 | Perempuan | 6 orang | 13 % |
| Jumlah | | 46 orang | 100 % |

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara III Medan

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang bekerja terdiri dari 40 orang laki laki (87 %) dan perempuan sebanyak 6 orang (13 %). Hal ini terjadi karena pada waktu penerimaan karyawan proporsinya lebih banyak diterima karyawan laki-laki dibandingkan perempuan.

b. Karakteristik Berdasarkan Usia.

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel IV.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

| No | Usia Responden | Jumlah | Persentase (%) |
|---------------|-----------------------|-----------------|-----------------------|
| 1 | 20-30 | 10 orang | 21,7 % |
| 2 | 31-40 | 17 orang | 37 % |
| 3 | 41-50 | 15 orang | 32,6 % |
| 4 | Di atas 51 | 4 orang | 8,7 % |
| Jumlah | | 46 orang | 100 % |

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara III Medan

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja pada kelompok yang terbesar berada pada umur 31 – 40 tahun sebanyak 17 orang (37 %), sedangkan kelompok yang terkecil berada pada umur lebih dari 51 tahun sebanyak 4 orang (8,7 %).

c. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel IV.4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

| No | Pendidikan | Jumlah | Persentase (%) |
|---------------|------------|-----------------|----------------|
| 1 | SMA | 16 orang | 34,8 % |
| 2 | D-III | 4 orang | 8,7 % |
| 3 | Strata-1 | 23 orang | 50 % |
| 4 | Strata-2 | 3 orang | 6,5 % |
| Jumlah | | 46 orang | 100 % |

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara III Medan

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden karyawan yang terdaftar pada perusahaan dengan kelompok yang terbesar untuk pendidikan, Strata-1 sebanyak 23 orang (50 %) dan kelompok terkecil pendidikan Strata-2 sebanyak 3 orang (6,5 %).

d. Karakteristik Responden berdasarkan Lamanya Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja menguraikan mengenai masa kerja atau pengabdian seorang pada perusahaan tempatnya bekerja, untuk lebih jelasnya akan disajikan tabel berikut:

Tabel IV.5
Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

| No | Lama Bekerja | Jumlah | Persentase (%) |
|---------------|----------------|-----------------|----------------|
| 1 | Kurang 5 Tahun | 3 orang | 6,5 % |
| 2 | 5-10 Tahun | 14 orang | 30,5 % |
| 3 | 11-20 Tahun | 18 orang | 39,1 % |
| 4 | 21-30 Tahun | 10 orang | 21,7 % |
| 5 | Di atas 31 | 1 orang | 2,2 % |
| Jumlah | | 46 orang | 100% |

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara III Medan

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja diperusahaan yang paling terbesar yaitu selama 11 tahun sampai 20 tahun bekerja, yaitu sebesar 39,1 %. Hal ini terjadi karena banyaknya karyawan yang betah bekerja di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

3. Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel-variabel dari penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu Karakteristik Individu (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y). Deskripsi data setiap pernyataan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden. Berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai karakteristik individu pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Tabel IV.6
Skor Angket untuk Variabel Karakteristik Individu (X_1)

| Alternatif jawaban | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|----|------|----|------|----|-----|----|---|-----|---|--------|-----|
| No Per | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 26 | 56,5 | 19 | 41,3 | 1 | 2,2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 46 | 100 |
| 2 | 18 | 39,1 | 28 | 60,9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 46 | 100 |
| 3 | 26 | 56,5 | 20 | 43,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 46 | 100 |
| 4 | 26 | 56,5 | 17 | 37 | 3 | 6,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 46 | 100 |
| 5 | 23 | 50 | 21 | 45,7 | 2 | 4,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 46 | 100 |
| 6 | 23 | 50 | 23 | 50 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 46 | 100 |
| 7 | 20 | 43,5 | 26 | 56,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 46 | 100 |
| 8 | 24 | 52,2 | 21 | 45,7 | 1 | 2,2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 46 | 100 |
| 9 | 26 | 56,5 | 20 | 43,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 46 | 100 |

Sumber: Data Penelitian Diolah.

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari Jawaban pertama mengenai saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 56,5%
2. Dari Jawaban kedua mengenai saya memiliki kepribadian yang baik sehingga saya disenangi oleh rekan-rekan saya, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 60,9%
3. Dari Jawaban ketiga mengenai saya memahami/menguasai apa yang menjadi tugas pokok saya sebagai karyawan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 56,5%
4. Dari Jawaban keempat mengenai saya mampu melaksanakan pekerjaan secara mudah dan cermat, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 56,5%
5. Dari Jawaban kelima mengenai saya menyenangi tugas yang diberikan kepada saya karena sesuai dengan minat, bakat, dan latar belakang pendidikan saya, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 50%
6. Dari Jawaban keenam mengenai saya merasa mampu menduduki jabatan yang diberikan kepada saya karena sesuai dengan keahlian dan kemampuan, pengalaman dan masa kerja yang saya miliki, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 50%
7. Dari Jawaban ketujuh mengenai saya selalu mengedepankan sikap bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada saya, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 56,5%

8. Dari Jawaban kedelapan mengenai Saya merasa memiliki kemampuan dan kecerdasan yang lebih baik dari karyawan lainnya, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 52,2%
9. Dari Jawaban kesembilan mengenai saya merasa senang bekerja di perusahaan ini karena selalu mendapat dukungan dari atasan, rekan kerja, dan lingkungan kerja yang kondusif, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 56,5%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui mengenai karakteristik individu melalui penyebaran kuisioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab sangat setuju. Untuk evaluasi dari jawaban pada pernyataan variabel bebas mengenai lingkungan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Tabel IV.7
Skor Angket untuk Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

| Alternatif jawaban | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|----|------|----|------|----|-----|----|---|-----|---|--------|-----|
| No Per | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 27 | 58,7 | 19 | 41,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 46 | 100 |
| 2 | 30 | 65,2 | 16 | 34,8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 46 | 100 |
| 3 | 23 | 50 | 21 | 45,7 | 2 | 4,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 46 | 100 |
| 4 | 28 | 60,9 | 16 | 34,8 | 2 | 4,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 46 | 100 |
| 5 | 24 | 52,2 | 22 | 47,8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 46 | 100 |
| 6 | 27 | 58,7 | 17 | 37 | 2 | 4,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 46 | 100 |
| 7 | 28 | 60,9 | 17 | 37 | 1 | 2,2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 46 | 100 |
| 8 | 26 | 56,5 | 20 | 43,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 46 | 100 |
| 9 | 24 | 52,2 | 21 | 45,7 | 1 | 2,2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 46 | 100 |
| 10 | 30 | 65,2 | 16 | 34,8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 46 | 100 |
| 11 | 23 | 50 | 23 | 50 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 46 | 100 |

Sumber: Data Penelitian Diolah.

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari Jawaban pertama mengenai saya merasa senang dan betah bekerja karena ruangan kerja dan lingkungan sekitar selalu terjaga kebersihannya, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 58,7%
2. Dari Jawaban kedua mengenai kebersihan ditempat saya bekerja selalu terjaga karena semua pegawai merasa menjaga kebersihan adalah tanggung jawab bersama, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 65,2%
3. Dari Jawaban ketiga mengenai saya dapat berkonsentrasi dalam bekerja karena tempat saya bekerja jauh dari kebisingan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 50%
4. Dari Jawaban keempat mengenai kantor tempat saya bekerja memiliki aturan baku tentang penggunaan alat-alat musik dalam ruangan kerja, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 60,9%
5. Dari Jawaban kelima mengenai sirkulasi udara ditempat saya bekerja tertata dengan baik karena dilengkapi dengan ventilator yang cukup, sehingga membuat para karyawan nyaman, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 52,2%
6. Dari Jawaban keenam mengenai penerangan/pencahayaan diruang tempat saya bekerja cukup baik dan jelas untuk baca dan tulis, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 58,7%
7. Dari Jawaban ketujuh mengenai interaksi dan koordinasi antara karyawan dengan karyawan lainnya ditempat saya bekerja cukup nyaman, karena jarak meja antara karyawan yang satu dengan yang lain

ditata dengan baik, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 60,9%

8. Dari Jawaban kedelapan mengenai ruang tempat saya bekerja sangat nyaman karena dilengkapi dengan pendingin ruangan yang selalu terawat dengan baik, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 56,5%
9. Dari Jawaban kesembilan mengenai saya merasa nyaman bekerja karena hubungan antara atasan dan bawahan serta antar karyawan terjalin dengan baik, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 52,2%
10. Dari Jawaban kesepuluh mengenai komunikasi dan koordinasi antar karyawan ditempat saya bekerja berjalan dengan baik karena karyawan saling mendukung dalam menyelesaikan tugas-tugas perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 65,2%
11. Dari Jawaban kesebelas mengenai suasana keakraban dan kehangatan diantara karyawan ditempat saya bekerja sangat terasa karena semua karyawan merasa sudah seperti keluarga, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 50%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa lingkungan kerja melalui penyebaran kuisioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab sangat setuju.

Berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada di pernyataan variabel terikat mengenai kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Tabel IV.8
Skor Angket untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| Alternatif jawaban | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|----|------|----|------|----|-----|----|---|-----|---|--------|-----|
| No Per | SS | | S | | KS | | TS | | STS | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 29 | 63 | 17 | 37 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 46 | 100 |
| 2 | 28 | 60,9 | 17 | 37 | 1 | 2,2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 46 | 100 |
| 3 | 25 | 54,3 | 20 | 43,5 | 1 | 2,2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 46 | 100 |
| 4 | 27 | 58,7 | 18 | 39,1 | 1 | 2,2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 46 | 100 |
| 5 | 27 | 58,7 | 19 | 41,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 46 | 100 |
| 6 | 23 | 50 | 22 | 47,8 | 1 | 2,2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 46 | 100 |
| 7 | 26 | 56,5 | 20 | 43,5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 46 | 100 |
| 8 | 24 | 52,2 | 22 | 47,8 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 46 | 100 |

Sumber: Data Penelitian Diolah.

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari Jawaban pertama mengenai saya melakukan pekerjaan dengan akurat dan selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan hasil yang terbaik, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 63%
2. Dari Jawaban kedua mengenai hasil pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standart yang telah ditetapkan perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 60,9%
3. Dari Jawaban ketiga mengenai pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target waktu dan jumlah pekerjaan yang ditetapkan perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 54,3%
4. Dari Jawaban keempat mengenai saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan atasan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 58,7%

5. Dari Jawaban kelima mengenai saya memiliki inisiatif yang berguna untuk membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 58,7%
6. Dari Jawaban keenam mengenai saya merasa sistem pengawasan yang dilakukan perusahaan dapat meningkatkan tanggung jawab dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 50%
7. Dari Jawaban ketujuh mengenai saya selalu menggunakan perlengkapan dan alat kantor sesuai kebutuhan pekerjaan dan pendukung penyelesaian suatu pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 56,5%
8. Dari Jawaban kedelapan mengenai saya mampu bekerja sama dengan atasan, bawahan, maupun rekan sejawat, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 52,2%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui mengenai kinerja karyawan melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab sangat setuju.

4. Analisis Data

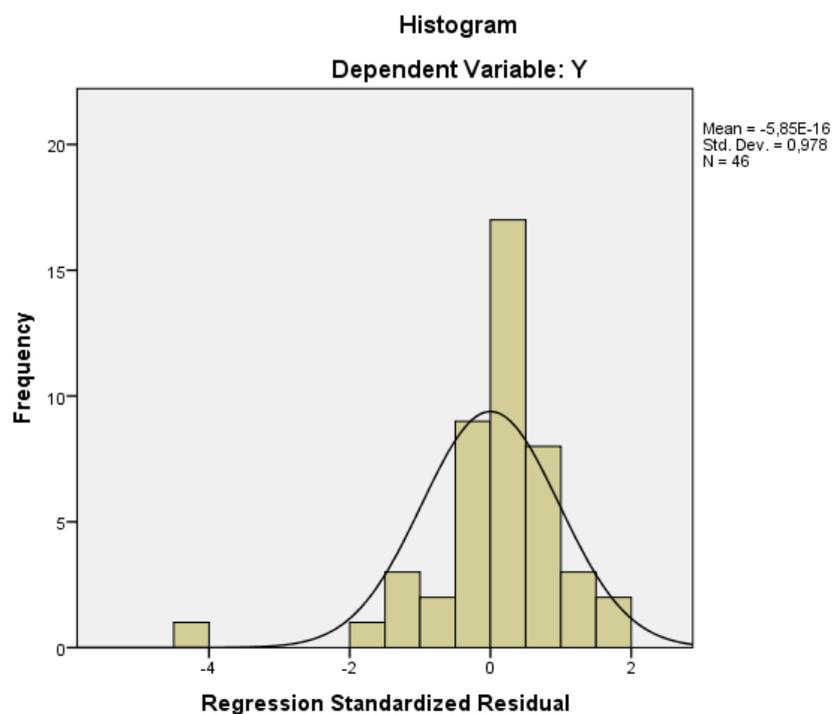
a. Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas yang

digunakan untuk menguji apakah berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik.

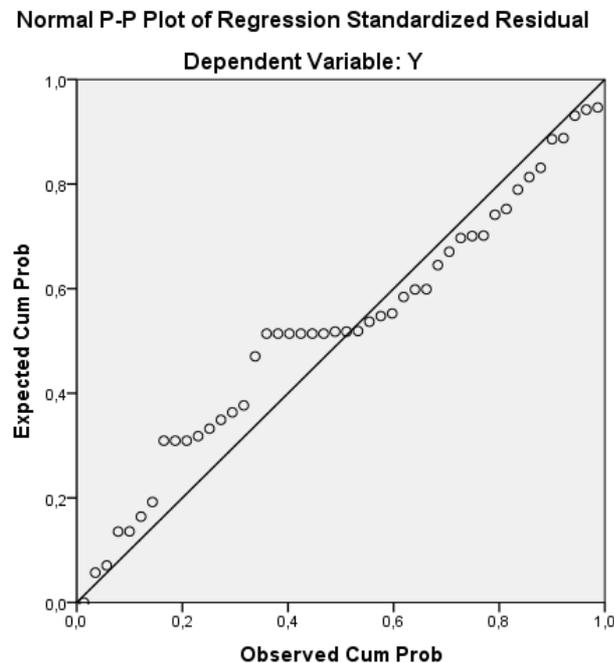
Salah satu cara untuk melihat normalisasi residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan analisis grafik dan PP-Plots.



Gambar IV.1
Grafik Histogram

Berdasarkan tampilan gambar IV.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva

regression standarized residual membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



Gambar IV.2 Penelitian Menggunakan P-Plot

Berdasarkan gambar grafik IV.2 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen.

Berikut adalah hasil uji multikolinieritas :

Tabel IV.9
Uji Multikolinearitas

| Model | | Coefficients ^a | | | | | | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 4,121 | 3,646 | | 1,130 | ,265 | | |
| | X1 | ,566 | ,093 | ,623 | 6,071 | ,000 | ,772 | 1,295 |
| | X2 | ,188 | ,066 | ,294 | 2,860 | ,007 | ,772 | 1,295 |

a. Dependent Variable: Y

(Sumber : Output SPSS, diolah peneliti, 2019)

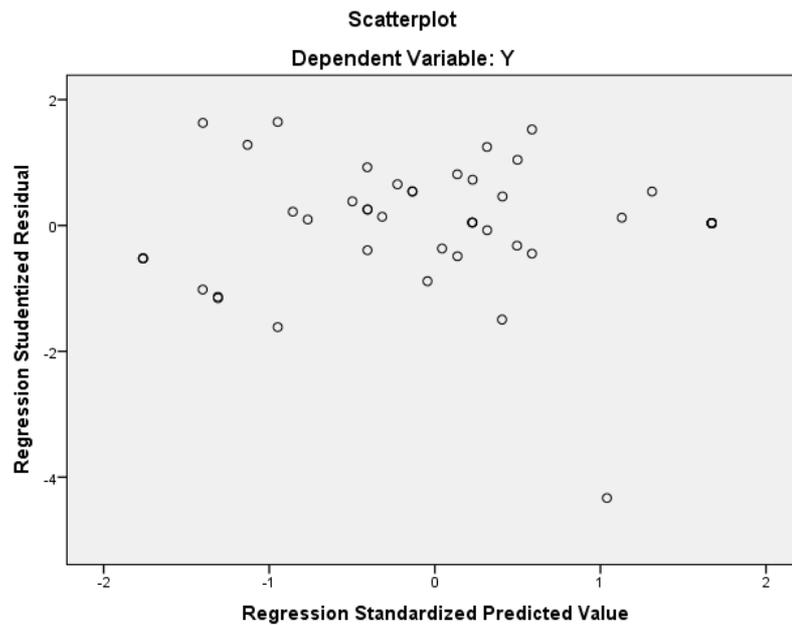
Pada tabel IV.9 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Karakteristik Individu (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,772 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,295 lebih kecil dari 10.
2. Lingkungan Kerja (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,772 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,295 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut ini :



Gambar IV.3
Uji Heterokedastisitas

Pada gambar IV.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel IV.10 berikut ini :

Tabel IV.10
Analisis Regresi Linier Berganda

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|------------|-----------------------------|-------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| Model | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 4,121 | 3,646 | | 1,130 | ,265 |
| | X1 | ,566 | ,093 | ,623 | 6,071 | ,000 |
| | X2 | ,188 | ,066 | ,294 | 2,860 | ,007 |

a. Dependent Variable: Y

(Sumber : Output SPSS, diolah Peneliti, 2019)

Berdasarkan tabel IV.10 di atas diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 4,121 + 0,566 X_1 + 0,188 X_2 + e$$

Dimana :

- 1) Nilai konstanta sebesar 4,121 apabila variabel karakteristik individu (X_1), lingkungan kerja (X_2) dianggap nol, maka kinerja karyawan (Y) pada perusahaan adalah sebesar 4,121.
- 2) Nilai koefisien karakteristik individu (X_1) sebesar 0,566 menyatakan bahwa apabila karakteristik individu mengalami kenaikan sebesar 100%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 56,6 %.
- 3) Nilai koefisien lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,188 menyatakan bahwa apabila tingkat lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 100%, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 18,8 %.

c. Uji Hipotesis

1) Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil pengujian dengan uji t sebagai berikut :

Tabel IV.11
Uji Parsial (Uji t)

| Model | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|------------|-----------------------------|-------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta | | | | |
| 1 | (Constant) | 4,121 | 3,646 | | 1,130 | ,265 |
| | X1 | ,566 | ,093 | ,623 | 6,071 | ,000 |
| | X2 | ,188 | ,066 | ,294 | 2,860 | ,007 |

a. Dependent Variable: Y

(Sumber : Output SPSS, diolah Peneliti, 2019)

Dari tabel IV.11 dapat dilihat hasil dari uji statistik secara parsial sebagai berikut :

1. Karakteristik Individu (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 6,071 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,68 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} 6,071 > t_{tabel} 1,68$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti bahwa secara parsial variabel karakteristik individu (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Lingkungan Kerja (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,860 dengan nilai signifikan 0,007 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,68 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} 2,860 > t_{tabel} 1,68$ dengan nilai signifikan $0,007 < 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

2) Uji Simultan (Uji-F)

Uji-F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Berikut ini hasil pengujian hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut :

Tabel IV.12
Uji Simultan (F)
ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 195,821 | 2 | 97,910 | 39,872 | ,000 ^b |
| Residual | 105,592 | 43 | 2,456 | | |
| Total | 301,413 | 45 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

(Sumber : Output SPSS, diolah Peneliti, 2019)

Pada tabel IV.12 uji-F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 39,872 dengan nilai signifikan 0,000 pada F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 0,95 dengan signifikan 0,05, dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,2, maka diperoleh F_{hitung} 39,872 > F_{tabel} 3,2 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu (X_1), lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah angka yang menunjukkan besarnya derajat atau kemampuan distribusi variabel independen (X) dalam menjelaskan dan menerangkan variabel dependen (Y). Semakin besar koefisien determinasi adalah nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Berikut ini nilai koefisien determinasi (R^2) :

Tabel IV.13
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,806 ^a | ,650 | ,633 | 1,567 |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel IV.13 di atas dapat dilihat nilai *R Square* sebesar 0,650, menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai tingkat hubungan yaitu :

$$D = R^2 \times 100 \%$$

$$D = 0,650 \times 100 \%$$

$$D = 65 \%$$

Hal ini berarti menyatakan bahwa kinerja karyawan sebesar 65% dipengaruhi oleh karakteristik individu dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 35% dipengaruhi variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya disiplin kerja, kompensasi, dan variabel lainnya.

Pada Tabel IV.13 di atas, tingkat hubungan antara variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) dengan variabel bebas yaitu karakteristik individu (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama menunjukkan nilai R yaitu sebesar 0,650 atau 65% dengan tingkat hubungan kuat seperti yang dapat dilihat pada tabel IV.14 berikut ini :

Tabel IV.14
Interprestasi Koefisien Korelasi

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|---------------------------|-------------------------|
| 0,80 – 1,000 | Sangat Kuat |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,40 – 0,599 | Cukup Kuat |
| 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 0,00 – 0,199 | Sangat Rendah |

B. Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (karakteristik individu dan lingkungan kerja) mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji statistik karakteristik individu (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Dikarenakan hasil t_{hitung} 6,071 > t_{tabel} 1,68 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima.

Karakteristik individu sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena semakin karakteristik individu diperhatikan oleh perusahaan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik dan akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya karakteristik individu yang baik pasti akan menciptakan kinerja yang baik pula. Pegawai yang memiliki karakteristik individu yang baik akan menjadikan pegawai tersebut lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaannya. Begitupula sebaliknya, pegawai dengan karakteristik yang buruk akan menghambat perusahaan dalam beroperasi dan berkembang. Menurut Suhada (2016, hal. 130) menyatakan bahwa “karakteristik individu adalah keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil pembawaan dan lingkungannya”.

Pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa sebagian besar karakteristik individu yang terdapat pada karyawan, maka dapat mempengaruhi kinerja

untuk setiap karyawan, apabila karyawan memiliki karakteristik individu yang baik dan sesuai maka dapat mempengaruhi tingkat kinerjanya di perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jacobis, *dkk.*, (2017), dan Nisakurohma, *dkk.*, (2018) dalam jurnalnya menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji statistik lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Dikarenakan hasil $t_{hitung} 2,860 > t_{tabel} 1,68$ dengan nilai signifikan $0,007 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik para karyawan tentu akan merasakan lingkungan yang nyaman, lebih semangat lagi dalam bekerja, dan mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target yang sudah di tentukan oleh perusahaan serta akan meningkatkan kinerja para karyawan dan akan berdampak positif pada perusahaan tersebut. Menurut Rahman (2017, hal. 47) menyatakan bahwa “lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja”.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hidayat dan Cavorina (2017); Siagian dan Khair (2018) menyatakan

bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Dikarenakan hasil $F_{hitung} 39,872 > F_{tabel} 3,2$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dengan nilai *R Square* yaitu sebesar 0,650 atau 65 % dipengaruhi oleh karakteristik individu dan lingkungan kerja yang menunjukkan bahwa pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dikategorikan kuat sedangkan sisanya 35% dipengaruhi variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya disiplin kerja, kompensasi, dan variabel lainnya.

Karakteristik individu yang sesuai dan lingkungan kerja yang nyaman merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sebab dengan adanya karakteristik individu yang sesuai akan membuat para karyawan lebih memahami serta menguasai kinerjanya dan dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Jadi untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik perusahaan harus dapat mengkondisikan keadaan lingkungan kerja perusahaannya agar sesuai dengan karakteristik individu pegawainya demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dan hasil penelitian terdahulu oleh Saputra (2017), dan Jacobis, *dkk.*, (2017) yang menyatakan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini mengenai Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Responden pada penelitian ini berjumlah 46 karyawan, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut :

1. Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3. Secara simultan karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

B. Saran

1. Dalam memperhatikan karakteristik individu para karyawan, sebaiknya PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan harus menjaga agar karakteristik individu para karyawannya selalu kompetitif dan ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan mudah tercapai.
2. Sedangkan untuk lingkungan kerja sebaiknya PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan harus selalu memperhatikan faktor-faktor lingkungan

kerja sehingga akan membuat para karyawan merasa nyaman dan mudah berkonsentrasi dalam menjalankan pekerjaan mereka sehari-hari dan dapat meningkatkan kinerjanya serta tujuan perusahaan akan mudah tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru : Zanava Publishing.
- Ardana, Komang; Mujiati, Ni Wayan; Ayu Sriathi, Anak Agung. (2009). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho (2013) “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar” *Jurnal Ecominia*. 9 (2) : 191-200.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit PrenadaMedia Group.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan “Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah dan Faktor-faktor yang mempengaruhi”*. Edisi 1. Yogyakarta : Deepublish.
- Fahmi, Irham. (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : CV. ALFABETA.
- Husien, Nirza Marzuki dan Hady, Andrian (2012) “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Melati Di Kecamatan Banjarmasin Tengah” *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. 13 (1) : 35-44.
- Hidayat, Rahmat dan Cavorina, Anna (2017) “Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cladtek BI Metal Manufacturing” *Journal of Business Administration*. 1 (2) : 187-197.
- Jacobis, Ghiok Vanali; Kojo, Christoffel, dan Wenas, Rudy S (2017) “Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara” *Jurnal EMBA*. 5 (24) : 2015-2022.
- Juliandi, Azuar; Irfan; Manurung, Saprinal. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Kasmir (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Cetakan ke-4, Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kaswan (2017), *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Lihawa, Cicilia; Noermijati, dan Rasyid, Harun Al (2016) “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dokter dalam Kelengkapan Pengisian Rekam Medis dengan di Moderasi Karakteristik Individu (Studi di Rumah Sakit Islam Unisma Malang)” *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 14 (2) : 300-308.
- Lubis, Yusniar., Hermanto, Bambang., Edison, Emron (2018). *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. ALFABETA.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Moses, Rendi Mahardhika; Astuti, Endang Siti, dan Hakam, Moh. Soe'oad. (2014) "Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (studi pada karyawan PT. Inti Bara Mandiri Tuban)" *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 12 (1) : 1-10.
- Mubarok, E. Saefuddin. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengantar Keunggulan Bersaing*. Bogor: Penerbit In Media.
- Nisakurohma, Agustya Hariski dan Sunuharyo, Bambang Swasto (2018) "Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang)" *Jurnal Administrasi Bisnis*. 61 (3) : 109-115.
- Nofriansyah, Deny. (2018). *Penelitian Kualitatif: Analisis Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan*, Edisi 1. Yogyakarta : Deepublish.
- Prihantoro, Agung (2012) "Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen (Studi Kasus Madrasah di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati)" *Value Added*. 8 (2) : 78-98.
- Rahman, Abdul (2013) "Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala" *e-Jurnal Katalogis*. 1 (2) : 76-86.
- Rahman, Mariati. (2017). *Ilmu Administrasi*. Makassar : CV. Sah Media.
- Samsuddin, Harun (2018), *Kinerja Karyawan*. Edisi Pertama. Sidoarjo : Indomedia Pustaka.
- Saputra, Aula Wendi (2017) "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan" *JOM FISIP*. 4 (2) : 1-9.
- Shaleh, Mahadin. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Sulawesi Selatan : Aksara Timur.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siagian, Tomy Sun dan Khair, Hazmanan (2018) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening" *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 1 (1) : 59-70.
- Subyantoro, Arief (2009) "Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman)" *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 11 (1) : 11-19.
- Sudaryo, Yoyo., Aribowo, Agus., Sofiati, Nunung Ayu . (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia, kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik*. Edisi Pertama. Yogyakarta : ANDI.

- Sudaryono. (2017). *Pengantar Manajemen: Teori dan Kasus* . Yogyakarta: Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sugiyono. (2015), *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Bandung: CV. ALFABETA.
- _____. (2017), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. ALFABETA.
- Suhada, Idad. (2016). *Psikologi Perkembangan Anak Usia Dini (Raudhatul Athfal)*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Susana, Erni (2009) “Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Syariah” *Jurnal Keuangan dan Perbankan*. 13 (3) : 534-546.
- Susetyo, Widyanto Eko; Kusmaningtyas, Amiartuti, dan Tjahjono, Hendro. (2014) “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya” *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*. 1 (1) : 83-93.
- Tama, Ishardita Pambudi dan Hardiningtyas, Dewi. (2017). *Psikologi Industri: Dalam Perspektif Sistem Industri*. Malang : UB Press.
- Wahyudi, Amin dan Suryono, Jarot (2006) “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai” *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1 (1) : 1-14.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Widanarni, Deni; Irwansyah, dan Utomo, Setio. (2015) “Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kuala Kapuas” *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*. 3 (1) : 35-41.
- Wijono, Sutarto. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Yudiatmaja, Fridayana. (2013). *Analisis Regresi Dengan Menggunakan Aplikasi Komputer Statistik SPSS*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 21. Kantor tempat saya bekerja memiliki aturan baku tentang penggunaan alat-alat musik dalam ruangan kerja. | | | | | |
| 22. Sirkulasi udara ditempat saya bekerja tertata dengan baik karena dilengkapi dengan ventilator yang cukup, sehingga membuat para karyawan nyaman. | | | | | |
| 23. Penerangan/pencahayaan diruang tempat saya bekerja cukup baik dan jelas untuk baca dan tulis. | | | | | |
| 24. Interaksi dan koordinasi antara karyawan dengan karyawan lainnya ditempat saya bekerja cukup nyaman, karena jarak meja antara karyawan yang satu dengan yang lain ditata dengan baik. | | | | | |
| 25. Ruang tempat saya bekerja sangat nyaman karena dilengkapi dengan pendingin ruangan yang selalu terawat dengan baik. | | | | | |
| 26. Saya merasa nyaman bekerja karena hubungan antara atasan dan bawahan serta antar karyawan terjalin dengan baik. | | | | | |
| 27. Komunikasi dan koordinasi antar karyawan ditempat saya bekerja berjalan dengan baik karena karyawan saling mendukung dalam menyelesaikan tugas-tugas perusahaan. | | | | | |
| 28. Suasana keakraban dan kehangatan diantara karyawan ditempat saya bekerja sangat terasa karena semua karyawan merasa sudah seperti keluarga. | | | | | |

Kepada
Bapak/Ibu Responden
Di Tempat

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan Hormat.

Saya adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Saat ini mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”.

Untuk memenuhi penelitian tersebut saya mohon waktu Bapak/Ibu karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan untuk mengisi kuesioner ini, dengan kesungguhan dan kejujuran, jawaban yang diberikan akan tetap dijaga kerahasiaannya, serta tidak akan berpengaruh terhadap kedudukan dan status Bapak/Ibu karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Hasil dari pada angket ini akan saya gunakan hanya untuk kepentingan penelitian semata.

Besar harapan saya Bapak/Ibu karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dapat memberikan jawaban yang sebenarnya, sehingga jawaban tersebut dapat saya gunakan untuk menganalisis data yang tepat dan objektif, atas kesediaan dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya
Peneliti

Rizki Yunazzil

KUESIONER PENELITIAN

IDENTITAS RESPONDEN

Nomor Responden :

Jenis Kelamin : Lk / Pr

Usia : Tahun

Pendidikan Terakhir :

Masa Bekerja : Tahun

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Isilah daftar pernyataan berikut dengan cara memberi tanda check list (√) pada salah satu jawaban yang tersedia sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Tidak ada jawaban benar atau salah, penelitian ini lebih melihat angka-angka terbaik dari persepsi Bapak/Ibu tentang Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.
2. Jawaban tersedia berupa huruf yang mempunyai arti sebagai berikut:
 - a. **SS** = **Sangat Setuju (5)**
 - b. **S** = **Setuju (4)**
 - c. **KS** = **Kurang Setuju (3)**
 - d. **TS** = **Tidak Setuju (2)**
 - e. **STS** = **Sangat Tidak Setuju (1)**

| Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|--|----|---|----|----|-----|
| 1. Saya melakukan pekerjaan dengan akurat dan selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan hasil yang terbaik. | | | | | |
| 2. Hasil pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standart yang telah ditetapkan perusahaan. | | | | | |
| 3. Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target waktu dan jumlah pekerjaan yang ditetapkan perusahaan. | | | | | |
| 4. Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan atasan. | | | | | |
| 5. Saya memiliki inisiatif yang berguna untuk membantu penyelesaian pekerjaan yang lebih baik. | | | | | |
| 6. Saya merasa sistem pengawasan yang dilakukan perusahaan dapat meningkatkan tanggung jawab dalam bekerja. | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 7. Saya selalu menggunakan perlengkapan dan alat kantor sesuai kebutuhan pekerjaan dan pendukung penyelesaian suatu pekerjaan. | | | | | |
| 8. Saya mampu bekerja sama dengan atasan, bawahan, maupun rekan sejawat. | | | | | |
| 9. Saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. | | | | | |
| 10. Saya memiliki kepribadian yang baik sehingga saya disenangi oleh rekan-rekan saya. | | | | | |
| 11. Saya memahami/menguasai apa yang menjadi tugas pokok saya sebagai karyawan. | | | | | |
| 12. Saya mampu melaksanakan pekerjaan secara mudah dan cermat. | | | | | |
| 13. Saya menyenangi tugas yang diberikan kepada saya karena sesuai dengan minat, bakat, dan latar belakang pendidikan saya. | | | | | |
| 14. Saya merasa mampu menduduki jabatan yang diberikan kepada saya karena sesuai dengan keahlian dan kemampuan, pengalaman dan masa kerja yang saya miliki. | | | | | |
| 15. Saya selalu mengedepankan sikap bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada saya. | | | | | |
| 16. Saya merasa memiliki kemampuan dan kecerdasan yang lebih baik dari karyawan lainnya. | | | | | |
| 17. Saya merasa senang bekerja di perusahaan ini karena selalu mendapat dukungan dari atasan, rekan kerja, dan lingkungan kerja yang kondusif. | | | | | |
| 18. Saya merasa senang dan betah bekerja karena ruangan kerja dan lingkungan sekitar selalu terjaga kebersihannya. | | | | | |
| 19. Kebersihan ditempat saya bekerja selalu terjaga karena semua pegawai merasa menjaga kebersihan adalah tanggung jawab bersama. | | | | | |
| 20. Saya dapat berkonsentrasi dalam bekerja karena tempat saya bekerja jauh dari kebisingan. | | | | | |

DISTRIBUSI NILAI r_{tabel} SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

| N | The Level of Significance | | N | The Level of Significance | |
|----|---------------------------|-------|------|---------------------------|-------|
| | 5% | 1% | | 5% | 1% |
| 3 | 0.997 | 0.999 | 38 | 0.320 | 0.413 |
| 4 | 0.950 | 0.990 | 39 | 0.316 | 0.408 |
| 5 | 0.878 | 0.959 | 40 | 0.312 | 0.403 |
| 6 | 0.811 | 0.917 | 41 | 0.308 | 0.398 |
| 7 | 0.754 | 0.874 | 42 | 0.304 | 0.393 |
| 8 | 0.707 | 0.834 | 43 | 0.301 | 0.389 |
| 9 | 0.666 | 0.798 | 44 | 0.297 | 0.384 |
| 10 | 0.632 | 0.765 | 45 | 0.294 | 0.380 |
| 11 | 0.602 | 0.735 | 46 | 0.291 | 0.376 |
| 12 | 0.576 | 0.708 | 47 | 0.288 | 0.372 |
| 13 | 0.553 | 0.684 | 48 | 0.284 | 0.368 |
| 14 | 0.532 | 0.661 | 49 | 0.281 | 0.364 |
| 15 | 0.514 | 0.641 | 50 | 0.279 | 0.361 |
| 16 | 0.497 | 0.623 | 55 | 0.266 | 0.345 |
| 17 | 0.482 | 0.606 | 60 | 0.254 | 0.330 |
| 18 | 0.468 | 0.590 | 65 | 0.244 | 0.317 |
| 19 | 0.456 | 0.575 | 70 | 0.235 | 0.306 |
| 20 | 0.444 | 0.561 | 75 | 0.227 | 0.296 |
| 21 | 0.433 | 0.549 | 80 | 0.220 | 0.286 |
| 22 | 0.432 | 0.537 | 85 | 0.213 | 0.278 |
| 23 | 0.413 | 0.526 | 90 | 0.207 | 0.267 |
| 24 | 0.404 | 0.515 | 95 | 0.202 | 0.263 |
| 25 | 0.396 | 0.505 | 100 | 0.195 | 0.256 |
| 26 | 0.388 | 0.496 | 125 | 0.176 | 0.230 |
| 27 | 0.381 | 0.487 | 150 | 0.159 | 0.210 |
| 28 | 0.374 | 0.478 | 175 | 0.148 | 0.194 |
| 29 | 0.367 | 0.470 | 200 | 0.138 | 0.181 |
| 30 | 0.361 | 0.463 | 300 | 0.113 | 0.148 |
| 31 | 0.355 | 0.456 | 400 | 0.098 | 0.128 |
| 32 | 0.349 | 0.449 | 500 | 0.088 | 0.115 |
| 33 | 0.344 | 0.442 | 600 | 0.080 | 0.105 |
| 34 | 0.339 | 0.436 | 700 | 0.074 | 0.097 |
| 35 | 0.334 | 0.430 | 800 | 0.070 | 0.091 |
| 36 | 0.329 | 0.424 | 900 | 0.065 | 0.086 |
| 37 | 0.325 | 0.418 | 1000 | 0.62 | 0.081 |

Variabel Karakteristik Individu (X₁)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 46 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 46 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,767 | 9 |

Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 46 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 46 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,892 | 11 |

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 46 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 46 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,771 | 8 |

Regression

Descriptive Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|----|-------|----------------|----|
| Y | 36,46 | 2,588 | 46 |
| X1 | 40,46 | 2,850 | 46 |
| X2 | 50,13 | 4,042 | 46 |

Correlations

| | | Y | X1 | X2 |
|---------------------|----|-------|-------|-------|
| Pearson Correlation | Y | 1,000 | ,764 | ,591 |
| | X1 | ,764 | 1,000 | ,477 |
| | X2 | ,591 | ,477 | 1,000 |
| Sig. (1-tailed) | Y | . | ,000 | ,000 |
| | X1 | ,000 | . | ,000 |
| | X2 | ,000 | ,000 | . |
| N | Y | 46 | 46 | 46 |
| | X1 | 46 | 46 | 46 |
| | X2 | 46 | 46 | 46 |

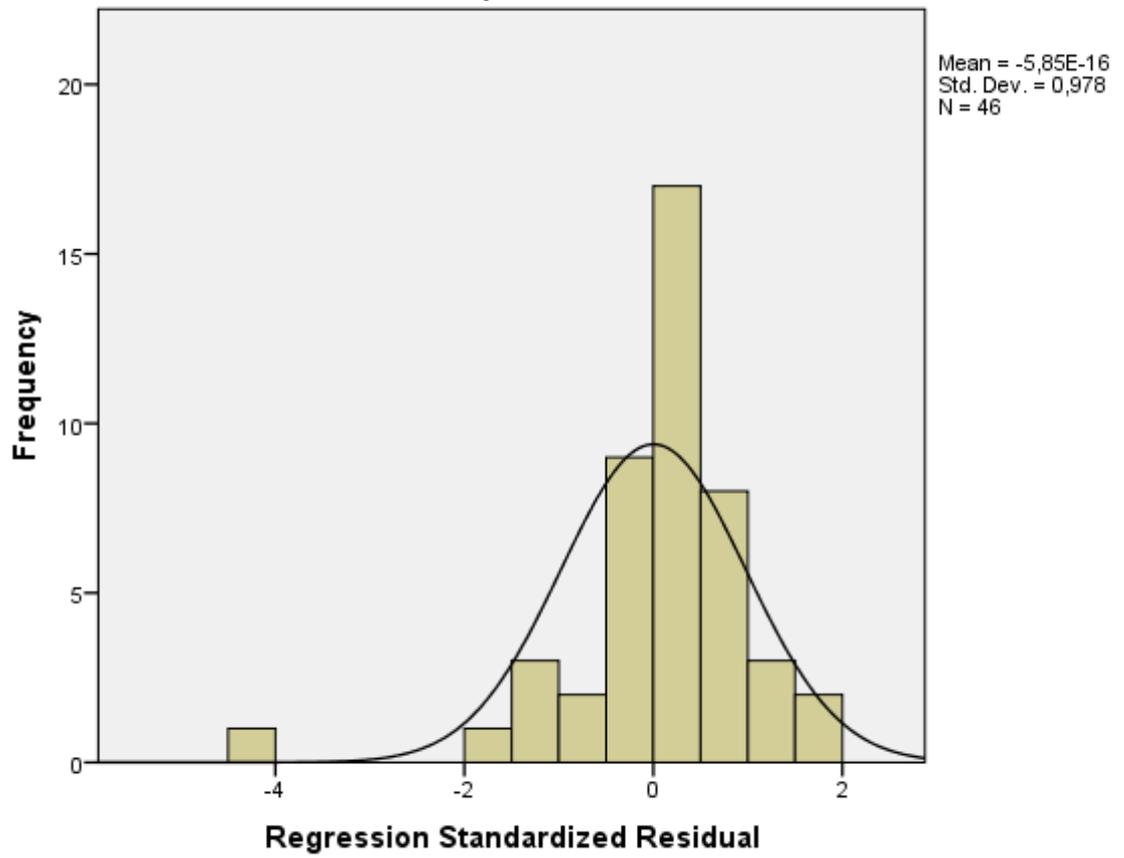
Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---------------------|-------------------|--------|
| 1 | X2, X1 ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: Y

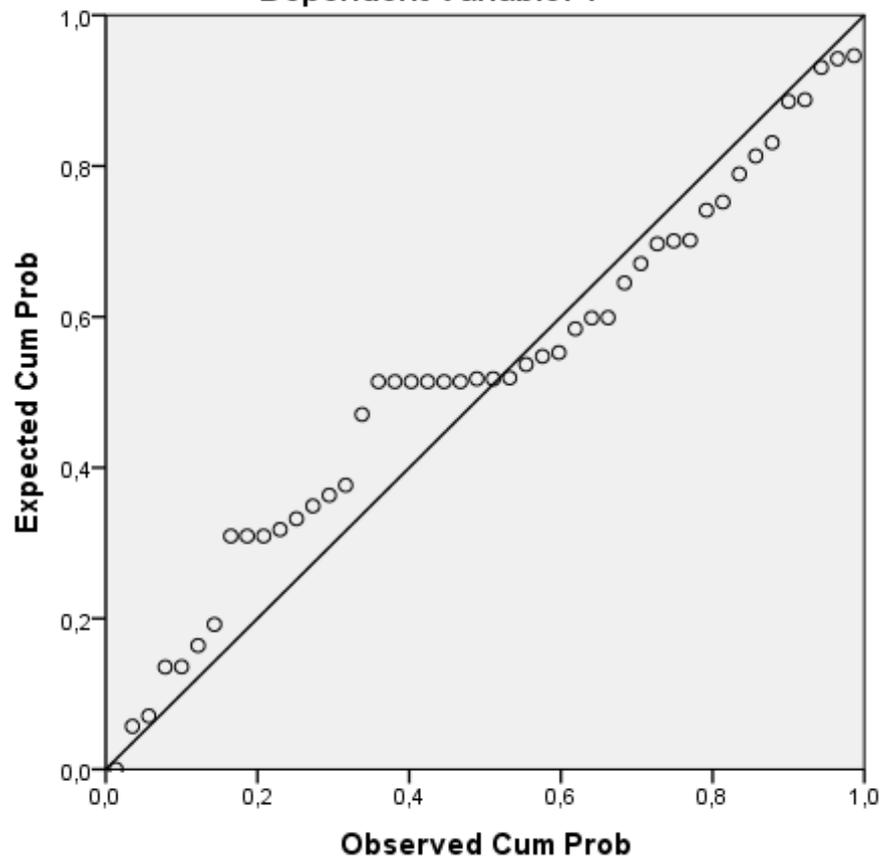
b. All requested variables entered.

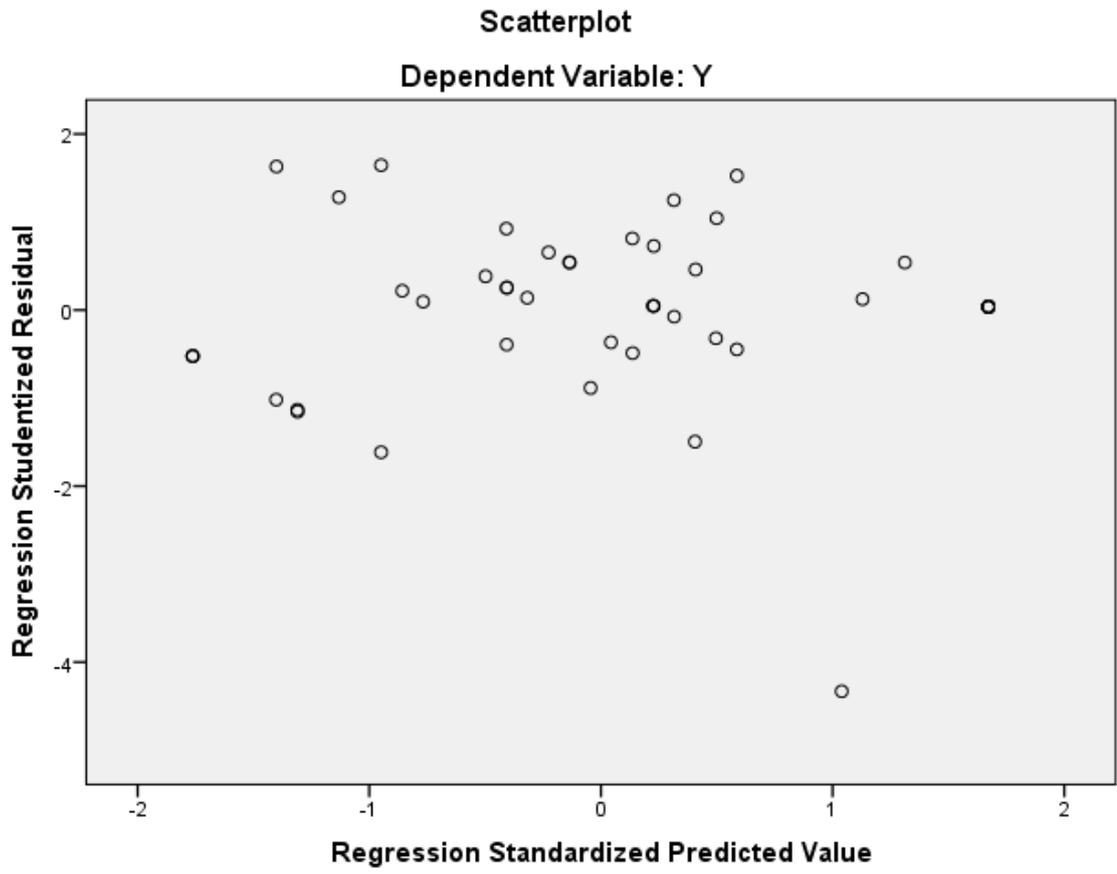
Histogram
Dependent Variable: Y



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y





Tabulasi Karakteristik Individu (X1)

| No | Jawaban Responden Mengenai Karakteristik Individu (X1) | | | | | | | | | TOTAL |
|----|--|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 8 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 40 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 12 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 37 |
| 14 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 42 |
| 15 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 39 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 17 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 41 |
| 18 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 19 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 37 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 41 |
| 21 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 38 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 39 |
| 24 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 25 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 41 |
| 26 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 27 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 41 |
| 28 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 38 |
| 29 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 41 |
| 30 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 41 |
| 31 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| 32 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 39 |
| 34 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 39 |
| 35 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 42 |
| 36 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| 37 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 43 |
| 39 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 41 |
| 40 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 40 |
| 41 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 40 |
| 42 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 |
| 43 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 42 |

| | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 44 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 40 |
| 45 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| 46 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 41 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 55 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 55 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 54 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 45 |
| 43 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 48 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 47 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 55 |
| 46 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 47 |

| | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 39 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 41 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 37 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 39 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 37 |
| 44 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 36 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 39 |
| 46 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 37 |

T Tabel

| df | t_tabel | df | t_tabel |
|-----------|----------------|-----------|----------------|
| 8 | 1.86 | 58 | 1.67 |
| 9 | 1.83 | 59 | 1.67 |
| 10 | 1.81 | 60 | 1.67 |
| 11 | 1.8 | 61 | 1.67 |
| 12 | 1.78 | 62 | 1.67 |
| 13 | 1.77 | 63 | 1.67 |
| 14 | 1.76 | 64 | 1.67 |
| 15 | 1.75 | 65 | 1.67 |
| 16 | 1.75 | 66 | 1.67 |
| 17 | 1.74 | 67 | 1.67 |
| 18 | 1.73 | 68 | 1.67 |
| 19 | 1.73 | 69 | 1.67 |
| 20 | 1.72 | 70 | 1.67 |
| 21 | 1.72 | 71 | 1.67 |
| 22 | 1.72 | 72 | 1.67 |
| 23 | 1.71 | 73 | 1.67 |
| 24 | 1.71 | 74 | 1.67 |
| 25 | 1.71 | 75 | 1.67 |
| 26 | 1.71 | 76 | 1.67 |
| 27 | 1.7 | 77 | 1.66 |
| 28 | 1.7 | 78 | 1.66 |
| 29 | 1.7 | 79 | 1.66 |
| 30 | 1.7 | 80 | 1.66 |
| 31 | 1.7 | 81 | 1.66 |
| 32 | 1.69 | 82 | 1.66 |
| 33 | 1.69 | 83 | 1.66 |
| 34 | 1.69 | 84 | 1.66 |
| 35 | 1.69 | 85 | 1.66 |
| 36 | 1.69 | 86 | 1.66 |
| 37 | 1.69 | 87 | 1.66 |
| 38 | 1.69 | 88 | 1.66 |
| 39 | 1.68 | 89 | 1.66 |
| 40 | 1.68 | 90 | 1.66 |
| 41 | 1.68 | 91 | 1.66 |
| 42 | 1.68 | 92 | 1.66 |
| 43 | 1.68 | 93 | 1.66 |
| 44 | 1.68 | 94 | 1.66 |
| 45 | 1.68 | 95 | 1.66 |
| 46 | 1.68 | 96 | 1.66 |
| 47 | 1.68 | 97 | 1.66 |
| 48 | 1.68 | 98 | 1.66 |
| 49 | 1.68 | 99 | 1.66 |
| 50 | 1.68 | 100 | 1.66 |

F Tabel

| df | t_tabel | df | t_tabel |
|----|---------|-----|---------|
| 8 | 4.46 | 58 | 3.16 |
| 9 | 4.26 | 59 | 3.15 |
| 10 | 4.1 | 60 | 3.15 |
| 11 | 3.98 | 61 | 3.15 |
| 12 | 3.89 | 62 | 3.15 |
| 13 | 3.81 | 63 | 3.14 |
| 14 | 3.74 | 64 | 3.14 |
| 15 | 3.68 | 65 | 3.14 |
| 16 | 3.63 | 66 | 3.14 |
| 17 | 3.59 | 67 | 3.13 |
| 18 | 3.55 | 68 | 3.13 |
| 19 | 3.52 | 69 | 3.13 |
| 20 | 3.49 | 70 | 3.13 |
| 21 | 3.47 | 71 | 3.13 |
| 22 | 3.44 | 72 | 3.12 |
| 23 | 3.42 | 73 | 3.12 |
| 24 | 3.4 | 74 | 3.12 |
| 25 | 3.39 | 75 | 3.12 |
| 26 | 3.37 | 76 | 3.12 |
| 27 | 3.35 | 77 | 3.12 |
| 28 | 3.34 | 78 | 3.11 |
| 29 | 3.33 | 79 | 3.11 |
| 30 | 3.32 | 80 | 3.11 |
| 31 | 3.3 | 81 | 3.11 |
| 32 | 3.29 | 82 | 3.11 |
| 33 | 3.28 | 83 | 3.11 |
| 34 | 3.28 | 84 | 3.11 |
| 35 | 3.27 | 85 | 3.1 |
| 36 | 3.26 | 86 | 3.1 |
| 37 | 3.25 | 87 | 3.1 |
| 38 | 3.24 | 88 | 3.1 |
| 39 | 3.24 | 89 | 3.1 |
| 40 | 3.23 | 90 | 3.1 |
| 41 | 3.23 | 91 | 3.1 |
| 42 | 3.22 | 92 | 3.1 |
| 43 | 3.21 | 93 | 3.09 |
| 44 | 3.21 | 94 | 3.09 |
| 45 | 3.2 | 95 | 3.09 |
| 46 | 3.2 | 96 | 3.09 |
| 47 | 3.2 | 97 | 3.09 |
| 48 | 3.19 | 98 | 3.09 |
| 49 | 3.19 | 99 | 3.09 |
| 50 | 3.18 | 100 | 3.09 |

Correlation Karakteristik Individu (X₁)

Correlations

| | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | Total_X1 |
|----------|---------------------|--------|--------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|----------|
| X1.1 | Pearson Correlation | 1 | ,183 | -,011 | ,163 | -,029 | ,604** | ,335* | ,111 | -,011 | ,437* |
| | Sig. (2-tailed) | | ,224 | ,944 | ,279 | ,850 | ,000 | ,023 | ,461 | ,944 | ,002 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| X1.2 | Pearson Correlation | ,183 | 1 | ,344 | ,289 | ,368 | ,000 | ,105 | ,329 | ,344 | ,550* |
| | Sig. (2-tailed) | ,224 | | ,019 | ,052 | ,012 | 1,000 | ,485 | ,026 | ,019 | ,000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| X1.3 | Pearson Correlation | -,011 | ,344 | 1 | ,355 | ,313 | ,088 | ,415** | ,243 | 1,000** | ,687* |
| | Sig. (2-tailed) | ,944 | ,019 | | ,015 | ,034 | ,562 | ,004 | ,104 | ,000 | ,000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| X1.4 | Pearson Correlation | ,163 | ,289 | ,355 | 1 | ,213 | ,317 | ,498** | ,228 | ,355 | ,657* |
| | Sig. (2-tailed) | ,279 | ,052 | ,015 | | ,155 | ,032 | ,000 | ,128 | ,015 | ,000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| X1.5 | Pearson Correlation | -,029 | ,368 | ,313 | ,213 | 1 | ,113 | ,066 | ,173 | ,313 | ,485* |
| | Sig. (2-tailed) | ,850 | ,012 | ,034 | ,155 | | ,456 | ,664 | ,249 | ,034 | ,001 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| X1.6 | Pearson Correlation | ,604** | ,000 | ,088 | ,317 | ,113 | 1 | ,526** | ,361 | ,088 | ,578* |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | 1,000 | ,562 | ,032 | ,456 | | ,000 | ,014 | ,562 | ,000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| X1.7 | Pearson Correlation | ,335* | ,105 | ,415** | ,498** | ,066 | ,526** | 1 | ,405** | ,415** | ,698** |
| | Sig. (2-tailed) | ,023 | ,485 | ,004 | ,000 | ,664 | ,000 | | ,005 | ,004 | ,000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| X1.8 | Pearson Correlation | ,111 | ,329 | ,243 | ,228 | ,173 | ,361 | ,405** | 1 | ,243 | ,577* |
| | Sig. (2-tailed) | ,461 | ,026 | ,104 | ,128 | ,249 | ,014 | ,005 | | ,104 | ,000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| X1.9 | Pearson Correlation | -,011 | ,344 | 1,000** | ,355 | ,313 | ,088 | ,415** | ,243 | 1 | ,687* |
| | Sig. (2-tailed) | ,944 | ,019 | ,000 | ,015 | ,034 | ,562 | ,004 | ,104 | | ,000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| Total_X1 | Pearson Correlation | ,437** | ,550** | ,687** | ,657** | ,485** | ,578** | ,698** | ,577** | ,687** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,002 | ,000 | ,000 | ,000 | ,001 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |

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

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

Correlation Lingkungan Kerja (X₂)

Correlations

| | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | X2.9 | X2.10 | X2.11 | Total_X2 |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|
| X2.1 | Pearson Correlation | 1 | ,407** | ,356** | ,516** | ,611** | ,635** | ,508** | ,511** | ,774** | ,500** | ,309** | ,800** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,005 | ,015 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,037 | ,000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| X2.2 | Pearson Correlation | ,407** | 1 | ,339** | ,241** | ,397** | ,449** | ,289** | ,464** | ,506** | ,904** | ,274** | ,675** |
| | Sig. (2-tailed) | ,005 | | ,021 | ,107 | ,006 | ,002 | ,051 | ,001 | ,000 | ,000 | ,066 | ,000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| X2.3 | Pearson Correlation | ,356** | ,339** | 1 | ,074 | ,379** | ,233 | ,188 | ,313 | ,312 | ,339** | ,188 | ,491** |
| | Sig. (2-tailed) | ,015 | ,021 | | ,627 | ,009 | ,120 | ,211 | ,034 | ,035 | ,021 | ,211 | ,001 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| X2.4 | Pearson Correlation | ,516** | ,241** | ,074 | 1 | ,485** | ,447** | ,827** | ,555** | ,417** | ,241** | ,452** | ,694** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,107 | ,627 | | ,001 | ,002 | ,000 | ,000 | ,004 | ,107 | ,002 | ,000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| X2.5 | Pearson Correlation | ,611** | ,397** | ,379** | ,485** | 1 | ,448** | ,481** | ,916** | ,482** | ,397** | ,261** | ,761** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,006 | ,009 | ,001 | | ,002 | ,001 | ,000 | ,001 | ,006 | ,080 | ,000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| X2.6 | Pearson Correlation | ,635** | ,449** | ,233 | ,447** | ,448** | 1 | ,444** | ,445** | ,728** | ,528** | ,413** | ,758** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,002 | ,120 | ,002 | ,002 | | ,002 | ,002 | ,000 | ,000 | ,004 | ,000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| X2.7 | Pearson Correlation | ,508** | ,289** | ,188 | ,827** | ,481** | ,444** | 1 | ,471** | ,413** | ,375** | ,366** | ,707** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,051 | ,211 | ,000 | ,001 | ,002 | | ,001 | ,004 | ,010 | ,012 | ,000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| X2.8 | Pearson Correlation | ,511** | ,464** | ,313 | ,555** | ,916** | ,445** | ,471** | 1 | ,405** | ,372** | ,351** | ,753** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,001 | ,034 | ,000 | ,000 | ,002 | ,001 | | ,005 | ,011 | ,017 | ,000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| X2.9 | Pearson Correlation | ,774** | ,506** | ,312 | ,417** | ,482** | ,728** | ,413** | ,405** | 1 | ,506** | ,441** | ,783** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,035 | ,004 | ,001 | ,000 | ,004 | ,005 | | ,000 | ,002 | ,000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| X2.10 | Pearson Correlation | ,500** | ,904** | ,339** | ,241** | ,397** | ,528** | ,375** | ,372** | ,506** | 1 | ,183** | ,686** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,021 | ,107 | ,006 | ,000 | ,010 | ,011 | ,000 | | ,225 | ,000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| X2.11 | Pearson Correlation | ,309** | ,274** | ,188 | ,452** | ,261** | ,413** | ,366** | ,351** | ,441** | ,183** | 1 | ,555** |
| | Sig. (2-tailed) | ,037 | ,066 | ,211 | ,002 | ,080 | ,004 | ,012 | ,017 | ,002 | ,225 | | ,000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----|
| N | | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| Total_ Pearson Correlation | | ,800** | ,675** | ,491** | ,694** | ,761** | ,758** | ,707** | ,753** | ,783** | ,686** | ,555** | 1 |
| X2 Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,000 | ,001 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| N | | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |

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

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

Correlation Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

| | | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.7 | Y.8 | Total_Y |
|---------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| Y.1 | Pearson Correlation | 1 | ,588** | ,322* | ,386** | ,455** | ,427** | ,237 | ,259 | ,735** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 | ,029 | ,008 | ,001 | ,003 | ,113 | ,083 | ,000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| Y.2 | Pearson Correlation | ,588** | 1 | ,219 | ,056 | ,343 | ,307 | ,225 | ,237 | ,598** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,144 | ,712 | ,020 | ,038 | ,133 | ,113 | ,000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| Y.3 | Pearson Correlation | ,322* | ,219 | 1 | ,182 | ,074 | ,113 | ,278 | ,360* | ,518** |
| | Sig. (2-tailed) | ,029 | ,144 | | ,227 | ,623 | ,455 | ,061 | ,014 | ,000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| Y.4 | Pearson Correlation | ,386** | ,056 | ,182 | 1 | ,389** | ,192 | ,269 | ,359 | ,571** |
| | Sig. (2-tailed) | ,008 | ,712 | ,227 | | ,008 | ,202 | ,070 | ,014 | ,000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| Y.5 | Pearson Correlation | ,455** | ,343 | ,074 | ,389** | 1 | ,496** | ,511** | ,346 | ,719** |
| | Sig. (2-tailed) | ,001 | ,020 | ,623 | ,008 | | ,000 | ,000 | ,019 | ,000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| Y.6 | Pearson Correlation | ,427** | ,307 | ,113 | ,192 | ,496** | 1 | ,289 | ,042 | ,580** |
| | Sig. (2-tailed) | ,003 | ,038 | ,455 | ,202 | ,000 | | ,052 | ,782 | ,000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| Y.7 | Pearson Correlation | ,237 | ,225 | ,278 | ,269 | ,511** | ,289 | 1 | ,477** | ,653** |
| | Sig. (2-tailed) | ,113 | ,133 | ,061 | ,070 | ,000 | ,052 | | ,001 | ,000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| Y.8 | Pearson Correlation | ,259 | ,237 | ,360* | ,359 | ,346 | ,042 | ,477** | 1 | ,613** |
| | Sig. (2-tailed) | ,083 | ,113 | ,014 | ,014 | ,019 | ,782 | ,001 | | ,000 |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |
| Total_Y | Pearson Correlation | ,735** | ,598** | ,518** | ,571** | ,719** | ,580** | ,653** | ,613** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 | 46 |

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

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

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|---------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change | |
| 1 | ,806 ^a | ,650 | ,633 | 1,567 | ,650 | 39,872 | 2 | 43 | ,000 | 1,911 |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 195,821 | 2 | 97,910 | 39,872 | ,000 ^b |
| | Residual | 105,592 | 43 | 2,456 | | |
| | Total | 301,413 | 45 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Correlations | | | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|--------------|---------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Zero-order | Partial | Part | Tolerance | VIF |
| | 1 (Constant) | 4,121 | 3,646 | | | | 1,130 | ,265 | | |
| X1 | ,566 | ,093 | ,623 | 6,071 | ,000 | ,764 | ,679 | ,548 | ,772 | 1,295 |
| X2 | ,188 | ,066 | ,294 | 2,860 | ,007 | ,591 | ,400 | ,258 | ,772 | 1,295 |

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

| Model | Dimension | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions | | |
|-------|-----------|------------|-----------------|----------------------|-----|-----|
| | | | | (Constant) | X1 | X2 |
| 1 | 1 | 2,994 | 1,000 | ,00 | ,00 | ,00 |
| | 2 | ,003 | 30,200 | ,32 | ,10 | ,97 |
| | 3 | ,002 | 35,334 | ,68 | ,90 | ,03 |

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|-----------------------------------|---------|---------|-------|----------------|----|
| Predicted Value | 32,78 | 39,94 | 36,46 | 2,086 | 46 |
| Std. Predicted Value | -1,762 | 1,672 | ,000 | 1,000 | 46 |
| Standard Error of Predicted Value | ,238 | ,619 | ,391 | ,085 | 46 |
| Adjusted Predicted Value | 32,86 | 39,94 | 36,45 | 2,079 | 46 |
| Residual | -6,624 | 2,523 | ,000 | 1,532 | 46 |
| Std. Residual | -4,227 | 1,610 | ,000 | ,978 | 46 |
| Stud. Residual | -4,332 | 1,645 | ,002 | 1,007 | 46 |
| Deleted Residual | -6,955 | 2,646 | ,008 | 1,626 | 46 |
| Stud. Deleted Residual | -5,702 | 1,680 | -,027 | 1,153 | 46 |
| Mahal. Distance | ,056 | 6,037 | 1,957 | 1,250 | 46 |
| Cook's Distance | ,000 | ,312 | ,020 | ,048 | 46 |
| Centered Leverage Value | ,001 | ,134 | ,043 | ,028 | 46 |

a. Dependent Variable: Y

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

1. Sejarah Singkat perusahaan

PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan merupakan salah satu dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang usaha hasil perkebunan. Kegiatan usaha perseroan mencakup budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. Produk utama perseroan adalah minyak sawit (CPO) dan inti sawit (Kernel) dan produk hulu karet, misalnya RSS (*Ribbed Smoked Sheet*).

Secara kronologi riwayat PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dapat disajikan sebagai berikut :

a. Tahun 1958

Sejarah perseroan diawali dengan proses pengambilan perusahaan-perusahaan perkebunan milik Belanda oleh pemerintah Republik Indonesia yang dikenal sebagai proses nasionalisasi perusahaan perkebunan asing menjadi Perseroan Perkebunan Negara (PPN).

b. Tahun 1968

Perseroan Perkebunan Negara (PPN) direstrukturisasi menjadi beberapa kesatuan Perusahaan Negara Perkebunan (PNP).

c. Tahun 1974

Bentuk badan hukumnya diubah menjadi PT. Perkebunan (Persero), guna meningkatkan efisiensi dan efektifitas kegiatan usaha perusahaan BUMN. Pemerintah merestrukturisasi BUMN subsector perkebunan dengan melakukan penggabungan usaha berdasarkan

wilayah eksploitasi dan perampingan struktur organisasi, diawali dengan langkah penggabungan manajemen.

d. Tahun 1994

Tiga BUMN perkebunan yang terdiri dari PT. Perkebunan III (Persero), PT. Perkebunan IV(Persero) dan PT. Perkebunan V (Persero) pengelolaannya kedalam satu manajemen.

e. Tahun 1996

Melalui peraturan pemerintah No. 8 Tahun 1996 Tanggal 14 Februari 1996, ketiga perseroan tersebut digabung dan diberi nama PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) yang berkedudukan di Medan, Sumatera Utara. PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) didirikan dengan akte Notaris **Harun** Kamil, SH, No. 36 tanggal 11 Maret 1996 dan telah disahkan Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No. C2-8331.HT.01.01.TH.96 Tanggal 8 Agustus 1996 yang dimuat di dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 81 Tahun 1996 Tambahan Berita Negara No. 8674 Tahun 1996.

f. Tahun 2014

Setelah implementasi Peraturan Pemerintah No. 72 Tahun 2014 Tanggal 17 September 2014 tentang Penambahan Penyertaan Modal Negara Republik Indonesia kedalam Modal Saham Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Perkebunan Nusantara III, perusahaan menjadi perusahaan induk (Holding) bagi PT. Perkebunan Nusantara I, II, IV sampai dengan XIV.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan Agrobisnis kelas dunia dengan kinerja prima dan melaksanakan tata kelola terbalik.

b. Misi Perusahaan

Adapun misi perusahaan meliputi :

1. Mengembangkan industri hilir berbasis perkebunan secara berkesinambungan.
2. Menghasilkan produk berkualitas untuk pelanggan.
3. Memberlakukan karyawan sebagai asset strategis dan mengembangkannya secara optimal.
4. Menjadikan perusahaan terpilih yang memberikan “imbal hasil” terbalik bagi perusahaan.
5. Menjadikan perusahaan yang paling menarik untuk bermitra bisnis.
6. Memotivasi karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam pengembangan komunitas.
7. Melaksanakan seluruh aktivitas perusahaan yang berwawasan lingkungan.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : RIZKI YUNAZZIL
NPM : 1505160965
Tempat/Tgl Lahir : Meulaboh, 19 Mei 1997
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : WNI
Alamat : Jl. Amal, No. 18 B Medan.
Anak Ke : 2 dari 4 Bersaudara

Nama Orang Tua

Nama Ayah : ANWAR
Nama Ibu : NURKHAIRIAH
Alamat : Jl. Amal, No. 18 B Medan.

Pendidikan Formal

1. TK Aisyah Bustanul Athfal Tamat Tahun 2003
2. SDN 064979 Medan Tamat Tahun 2009
3. SMP Swasta Darussalam Medan Tamat Tahun 2012
4. SMK Swasta Namira Tech Nusantara Tamat Tahun 2015
5. Tahun 2015-2019, tercatat sebagai Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Maret 2019

RIZKI YUNAZZIL
NPM: 1505160965

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

Kepada Yth.
Ketua Program Studi ...
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU
Di

Medan, H
M

Medan

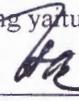


Dengan Hormat

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : RIZKI YUNAZZIL
NPM : 1505160965
Konsentrasi : MSDM
Kelas / Sem : 0 Malam / VII
Alamat : Jl. Amal

Berdasarkan hasil pertemuan dengan program studi maka ditetapkan calon pembimbing yaitu:

Nama Pembimbing : ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd. disetujui Prodi ()
Dari hasil survei & kunjungan ke perusahaan/tempat penelitian serta proses pembimbingan dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Karakteristik individu belum sesuai dengan hasil yang diharapkan oleh Perusahaan
2. Adanya beberapa karyawan merasa lingkungan kerjanya yang kurang nyaman karena masih ada karyawan yang merokok di ruangan yang ber AC dan ruang kerja yg sempit
3. Rendahnya kinerja karyawan

Dengan demikian judul yang disetujui bersama dosen pembimbing adalah :

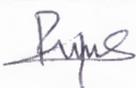
| |
|---|
| Pengaruh Karakteristik Individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan pada PTPN III (Persero) Medan. |
|---|

Medan, 2018

Dosen Pembimbing


(ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd.)

Peneliti / Mahasiswa


(RIZKI YUNAZZIL)

Disetujui Oleh :
Ketua / Sekretaris Jurusan



Diagendakan pada tanggal : 31 Desember 2018
Nomor Agenda : 1203

Catatan :

1. Proposal penelitian harus diagendakan paling lama 1 (satu) bulan setelah diparaf oleh ketua program studi
2. Seminar Proposal paling lama 1 (satu) bulan setelah judul diagendakan



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan,

2018

Kepada Yth.
Bapak Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu`alaikum Wr. Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Lengkap : R I Z K I Y U N A Z Z I L

NPM : 1 5 0 5 1 6 0 9 6 5

Tempat/Tgl. Lahir : M E U L A B O H , 1 9 M E I 1 9 9 7

Program Studi : MANAJEMEN/EKONOMI PEMBANGUNAN

Alamat Mahasiswa : J L . A M A L N O 1 8 B

Tempat Penelitian : P T P N I I I P E R S E R O

Alamat Penelitian : J L S E I B A T A N G H A R I
N O . 2

Memohon kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain:

1. Transkrip nilai sementara
2. Kwitansi SPP tahap berjalan

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Diketahui:
Ketua Prodi/ Sekretaris Prodi

Wassalam
Pemohon

(Rizki Yunuzil)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Rizki YUNAZZIL
NPM : 1505160965
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
Pembangunan

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 8072 TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2018

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : MANAJEMEN
Pada Tanggal : 07 Desember 2018

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : RIZKI YUNAZZIL
N P M : 1505160965
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

Dosen Pembimbing : ASWIN BANCIN, SE.,M.Pd.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 07 Desember 2019**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 29 Rabiul Awwal 1440 H
07 Desember 2018 M



Dekan

H. JANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Wakil Rektor – II UMSU Medan.
2. Peringgal.



UMSU

Agung | Cerdas | Terpercaya

Surat ini agar disebutkan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 8012/II.3-AU/UMSU-05/ F / 2018
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 29 Rabiul Awwal 1440 H
07 Desember 2018 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan / Direksi
PTPN III PERSERO MEDAN
Jl.Sei Batang Hari No.2 Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

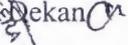
Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : **RIZKI YUNAZZIL**
Npm : **1505160965**
Jurusan : **MANAJEMEN**
Semester : **VII (Tujuh)**
Judul : **Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb


Dekan

EL DANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Wakil Rektor II UMSU Medan
2. Peninggal



PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)

Kantor Direksi : Jl. Sei Batanghari No. 2 Medan 20122 Kotak Pos 91, Propinsi Sumatera Utara, Indonesia
Telp. +6261 8452244, 8453100, Fax. +6261 8455177, 8454728
E-mail : kandir@ptpn3.co.id, kandir@medan.ptpn3.org
Website : www.ptpn3.co.id, www.ptpn3.com

Nomor : MCU/XI /139 /2018
Lamp. : -
Hal : Izin Riset

Medan, 27 Desember 2018

Kepada Yth :
Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan
di -

Medan

Berkenaan dengan Surat Saudara Nomor : 8012/II.3-AU/UMSU-05/F/2018 tanggal 07 Desember 2018 perihal tersebut di atas, dapat kami sampaikan bahwa permohonan izin Riset dari Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara di **Bagian Sumber Daya Manusia PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)** mulai tanggal **27 dan 28 Desember 2018**, pada prinsipnya dapat **disetujui**.

Adapun nama Mahasiswa/i yang akan melaksanakan Riset tersebut sebagai berikut :

| No | Nama | NPM | Jurusan | Judul |
|----|----------------|------------|-----------|--|
| 1 | Rizky Yunazzil | 1505160965 | Manajemen | Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan |

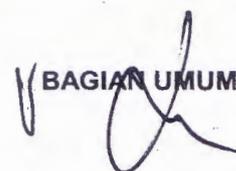
Selama melaksanakan Riset diwajibkan untuk memenuhi dan melaksanakan segala ketentuan yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) antara lain :

- Mahasiswa/i tidak dibenarkan memasuki area kerja yang memiliki resiko bahaya tinggi dan segala biaya yang timbul berkaitan dengan Riset dimaksud (bila ada) ditanggung sepenuhnya oleh Mahasiswa/i yang bersangkutan.
- Pakaian yang digunakan oleh Mahasiswa/i :
 - Bagian Administrasi :
 - Pria : Kemeja Putih dan Celana panjang Hitam (tidak Jeans)
 - Wanita : Kemeja Putih dan Rok panjang Hitam.
 - Lapangan (Kebun/Unit) :
Seragam Praktek dari Universitas Mahasiswa/i yang bersangkutan dan menggunakan Alat Pelindung Diri (APD).
- Hasil melaksanakan Riset semata-mata dipergunakan untuk kepentingan Ilmiah, dan surat selesai Riset dikeluarkan setelah menyerahkan laporan hasil Riset dalam bentuk Soft Copy (CD), Hard Copy sebanyak 1 (satu) eksemplar kepada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) cq Bagian Umum.

Perusahaan tidak dapat memberikan data dan dokumen yang bersifat rahasia.

Kepada Bagian tempat Mahasiswa/i melaksanakan Riset diminta bantuan memberikan penilaian kepada Mahasiswa/i yang bersangkutan, dan membuat Memorandum telah selesai melaksanakan Riset ditujukan ke Bagian Umum Kantor Direksi Medan.

Demikian disampaikan agar maklum.


BAGIAN UMUM

T. Rinell
Kepala Bagian



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238**

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : RIZKI YUNAZZIL
N.P.M : 1505160965
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Proposal : PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

| Tanggal | Deskripsi Bimbingan Proposal | Paraf | Keterangan |
|------------------|---|-------|------------|
| 12 Desember 2018 | Perbaikan outline halaman judul Penulisan berpedoman pada Pedoman Karya ilmiah Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Penulisan harus menggunakan Bahasa Indonesia yang baku dan benar sesuai dengan PUEBI Perbaikan dan sempurnakan latar belakang masalah. Formulasi dibuat berdasarkan Indikator - masing-masing variabel | | |
| 21 Desember 2018 | Perbaikan Letak Pengantar Perbaikan Daftar Isi Perbaikan dan tambahkan Landasan Teori minimal 5 teori ahli Perbaikan dan sempurnakan Landasan Teori dan Kerangka Konseptual | | |
| 28 Desember 2018 | Perbaikan Hipotesis Perbaikan dan sempurnakan Definisi Operasional Penelitian dan Indikator serta bentuk no. dan Petunjuk Perbaikan dan sempurnakan Daftar Rujukan Buat Slide Presentasi | | |

*See Diseminasi
22/12/18*

Pembimbing Proposal

Medan, Desember 2018
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

ASWIN BANCIN, SE, M.Pd

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Senin, 07 Januari 2019** menerangkan bahwa:

Nama : RIZKY YUNAZZIL
N .P.M. : 1505160965
Tempat / Tgl.Lahir : Meulaboh, 19 Mei 1997
Alamat Rumah : Amal No.18 B
JudulProposal : **PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTPN III (PERSERO) MEDAN**

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan

pembimbing : **ASWIN BANCIN,SE.,M.Pd.**

Medan, Senin, 07 Januari 2019

TIM SEMINAR

Ketua



JASMAN SYARIFUDDIN,SE.,M.Si.

Sekretaris



Dr. JUFRIZEN,SE.,M.Si.

Pembimbing



ASWIN BANCIN,SE.,M.Pd.

Pembanding



SAPRINAL MANURUNG,SE.,MA.

Diketahui / Disetujui

A.n. Dekan

Wakil Dekan



ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Senin, 07 Januari 2019 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen
nerangkan bahwa :

N a m a : RIZKY YUNAZZIL
N .P.M. : 1505160965
Tempat / Tgl.Lahir : Meulaboh, 19 Mei 1997
Alamat Rumah : Amal No.18 B
JudulProposal : PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTPN III (PERSERO)
MEDAN

Disetujui / tidak disetujui *)

| Item | Komentar |
|------------|--|
| Judul | |
| Bab I | Kutipan harus jujur, identifikasi masalah & Batasan Masalah |
| Bab II | Teori tidak jujur, hal 11 ada plagiat, kutipan terlalu banyak, sistematika body note lihat belakang yg benar indikator variabel ditumbuh, 1gn semua satu pendefinisian |
| Bab III | Rumus : Analisis Regresi Berganda salah, hal. 40 |
| Lainnya | Koefisien determinasi diperbaiki. |
| Kesimpulan | <input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus |

Medan, Senin, 07 Januari 2019

TIM SEMINAR

Ketua

 JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.

Pembimbing

 ASWIN BANCIN, SE., M.Pd.

Sekretaris

 Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembimbing

 SAPRINAL MANURUNG, SE., MA.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Nomor : ~~735~~ /II.3-AU/UMSU-05/F/2019
Lamp. : -

Medan, 08 Jumadil Akhir 1440 H
13 Februari 2019 M

Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Kepada Yth.
Bapak/ Ibu Pimpinan
PTPN III PERSERO MEDAN
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpinan, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **RIZKI YUNAZZIL**
N P M : **1505160965**
Semester* : **VII (Tujuh)**
Jurusan : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan



H. JANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Wakil Rektor – II UMSU Medan
2. Pertinggal.



Perkebunan Nusantara

: MCU/XI 2019 / 2019

Medan, 8 Maret 2019

: Selesai Riset

Kepada Yth :

Dekan

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Jln. Kapten Muchtar Basri No.3

di -

Medan

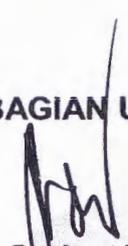
Menghunjuk Surat Saudara Nomor : 8012/II.3-AU/UMSU-05/F/2018 tanggal 07 Desember 2018 perihal Izin Riset, dengan ini kami sampaikan bahwa :

| No | Nama | NPM | Jurusan | Judul |
|----|----------------|------------|-----------|--|
| 1 | Rizki Yunazzil | 1505160965 | Manajemen | Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan |

telah selesai melaksanakan Riset di **Bagian Sumber Daya Manusia (MCM)** PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) mulai tanggal **27 dan 28 Desember 2018**.

Demikian disampaikan agar maklum.

BAGIAN UMUM


Christian Orchard Perangin Angin
Kepala Sub Bagian Umum