

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

**SKRIPSI**

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)  
Jurusan Manajemen*



**OLEH:**

**NAMA : ZUHRI ALDINO NADEAK  
NPM : 1405160689  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2018**



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

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



**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 27 Maret 2018, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : ZUHRI ALDINO NADEAK  
N P M : 1405160689  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : **PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTEN 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

H. RAHMAD BAHAGIA SIREGAR, SE., M.Si

Penguji II

M. ELFI AZHAR, S.E., M.Si

Pembimbing

M. TAUFIK LESMANA, S.P., M.M

**PANITIA UJIAN**

Ketua

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

Sekretaris

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh :

NAMA : ZUHRI ALDINO NADEAK  
NPM : 1405160689  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL : PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTPN III (PERSERO) MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing

M. TAUFIK LESMANA, S.P., M.M.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis



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

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : ZUHRI ALDINO NADEAK  
NPM : 1405160689  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)  
Fakultas : Ekonomi (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/ESP~~)  
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 UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....2018

Pembuat Pernyataan



NB :

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



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Medan 20238

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

UNIVERSITAS/ PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : STRATA SATU (S-1)

KETUA PROGRAM STUDI: Dr. HASRUDY TANJUNG , SE, M.Si.  
DOSEN PEMBIMBING : M. TAUFIK LESMANA, SP., MM.

NAMA MAHASISWA : ZUHRI ALDINO NADEAK  
NPM : 1405160689  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTPN III (PERSERO) MEDAN

TGL	MATERI BIMBINGAN	PARAF	KETERANGAN
10/02/18	Tambahkan hasil uji validitas & uji Reliabilitas.		
	- Tambahkan kriteria pengujian hipotesis		
	- Tambahkan literatur ttg skor angket		
	- Perbaiki pembahasan		
	- Perbaiki kesimpulan dan saran.		
12/03/18	- Tambahkan abstrak.		
	- Tambahkan kesimpulan ttg uji Multikolinieritas.		
	- Tambah daftar tabel & gambar		
19/03/18	Ace sidang meja hijau		

Pembimbing Skripsi

M. TAUFIK LESMANA, SP., MM.

Medan, Maret 2018  
Diketahui/ Disetujui Oleh  
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG , SE, M.Si

## ABSTRAK

**Zuhri Aldino Nadeak. NPM. 1405160689. Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN III (Persero) Medan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. Skripsi. 2018.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di PTPN III Medan, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN III Medan dan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN III Medan.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pelaksana bagian SDM PTPN III Medan yang berjumlah 51 orang.. Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang akan dijadikan sebagai objek ataupun responden penelitian, dalam hal ini peneliti menentukan sampel maksimal yaitu 51 orang dengan menggunakan sampling jenuh.

Dari perhitungan diperoleh model persamaan regresinya adalah  $Y = 8,147 + 0,588 X_1 + 0,155 X_2$ . Dari hasil uji regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN III (Persero) Medan. Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa koefisien karakteristik individu memberikan nilai sebesar 0,588 dan koefisien lingkungan kerja memberikan nilai sebesar 0,155 yang berarti bahwa semakin baik karakteristik individu dan lingkungan kerja maka kinerja karyawan pada PTPN III (Persero) Medan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin karakteristik individu diperhatikan pada suatu perusahaan untuk meningkat dan tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik akan semakin meningkat kinerja karyawan. Semakin lingkungan kerja diperhatikan dan ditingkatkan pada suatu perusahaan untuk meningkatkan dan tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik. Semakin karakteristik individu dan lingkungan kerja diperhatikan akan tercapai dengan baik pada suatu perusahaan maka meningkatkan kinerja dan tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik.

**Kata kunci: Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan**

## KATA PENGANTAR



Assalamualaikum wr. wb.

Segala puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena atas berkat dan karunianya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini di ajukan dengan judul **“Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN III (Persero) Medan”**. Penulis menyadari bahwa sesungguhnya penulis dalam penyusunan skripsi ini tidak mungkin terwujud tanpa bimbingan dan nasehat serta pengarahan pihak-pihak terkait dan mungkin dalam penyajiannya masih jauh dari kesempurnaan karena mungkin kiranya masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan. Karena itu dengan segenap kerendahan hati penulis menerima masukan baik saran maupun kritik demi sempurnanya skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan, yakni kepada :

1. Ayahanda tercinta, K. Nadeak, dan ibunda tercinta yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta doa yang tulus terhadap Penulis, sehingga Penulis termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak H. Januri, S.E., M.M., M.Si. selaku Dekan sekaligus Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak M. Taufik Lesmana, S.P., M.M., selaku Dosen Pembimbing skripsi karena telah bersedia meluangkan waktu untuk memberi bimbingan, petunjuk dan saran dalam penulisan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu dosen yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
9. Seluruh Bapak/Ibu karyawan PTPN III (Persero) Medan yang telah banyak membantu dalam pengumpulan data sehingga terselesaikan skripsi ini.
10. Seluruh staf Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
11. Seluruh staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
12. Kepada teman seperjuangan penulis yang telah banyak memberikan dukungannya, semoga Allah senantiasa meridhoi langkah kaki kita, amin.



Penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan baik dari segi isi maupun tata bahasa penulisannya. Untuk itu penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan seluruh mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

Wassalamu'alaikum wr. Wb.

Medan, Maret 2018

Penulis

Zuhri Aldino Nadeak

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	3
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	3
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>5</b>
A. Uraian Teoritis.....	5
1. Kinerja.....	5
a. Pengertian Kinerja .....	5
b. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	6
c. Indikator-indikator Kinerja .....	8
2. Karakteristik Individu .....	9
a. Pengertian Karakteristik Individu.....	9
b. Dimensi Karakteristik Individu.....	10
c. Indikator Karakteristik Individu.....	13
3. Lingkungan Kerja .....	14
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	14
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	15

c. Indikator-indikator Lingkungan Kerja.....	16
B. Kerangka Konseptual.....	17
C. Hipotesis.....	20
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>21</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	21
B. Definisi Operasional .....	21
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	23
D. Populasi dan Sampel .....	24
E. Teknik Pengumpulan Data .....	24
F. Teknik Analisis Data.....	27
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>35</b>
A. Hasil Penelitian .....	35
B. Pembahasan .....	48
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>51</b>
A. Kesimpulan.....	51
B. Saran.....	51

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

#### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel III.1.	Pelaksanaan Penelitian .....	24
Tabel III.2.	Skala Pengukuran Likert .....	25
Tabel IV.1	Skala Pengukuran Likert .....	34
Tabel IV.2	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	35
Tabel IV.3	Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	35
Tabel IV.4	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	36
Tabel IV.5	Skor Angket untuk Variabel Kinerja (Y) .....	36
Tabel IV.6	Skor Angket untuk Variabel Karakteristik Individu (X1).....	38
Tabel IV.7	Skor Angket untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	40
Tabel IV.8	Uji Multikolinearitas .....	43
Tabel IV.9	Hasil Regresi Linier Berganda.....	44
Tabel IV.10	Uji t Variabel X1 terhadap Y.....	45
Tabel IV.11	Uji t Variabel X2 terhadap Y .....	45
Tabel IV.12	Uji F.....	46
Tabel IV.13	Uji Determinasi.....	47

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1. Paradigma Penelitian Pengaruh Karakter Individu terhadap Kinerja Karyawan.....	18
Gambar II.2. Paradigma Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	18
Gambar II.3. Paradigma Penelitian .....	19
Gambar III.1. Kriteria Pengujian Hipotesis.....	31
Gambar III.2. Kriteria Pengujian Hipotesis.....	32
Gambar IV.1 Grafik Normalitas Data.....	42
Gambar IV.2 Pengujian Heteroskedastisitas .....	45

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Menurut Torang (2012, hal. 118) Kinerja adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standarisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan, oleh karena itu kinerja karyawan merupakan tantangan yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas SDM yang ada didalamnya.

M. Ma'ruf Abdullah (2014, hal. 3) menyatakan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Karakteristik adalah mengacu pada karakter dan gaya hidup seseorang serta nilai-nilai yang berkembang secara teratur sehingga tingkah laku menjadi lebih konsisten dan mudah diperhatikan. Menurut Nimran dalam Sopiha (2008, hal. 13), untuk memahami perilaku individu dengan baik, terlebih dahulu kita

harus memahami karakteristik yang melekat pada individu. Adapun karakteristik yang dimaksud adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap.

Menurut Ivancevich et al (2006, hal. 81) Karakteristik Individu adalah “Orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku secara berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, orang yang memiliki kepribadian yang berbeda berinteraksi dengan cara yang berbeda dengan atasan, rekan kerja dan bawahan”. Setiap individu memiliki ciri dan sifat atau karakteristik bawaan (heredity) dan karakteristik yang memperoleh dari pengaruh lingkungan. Karakteristik bawaan merupakan karakteristik keturunan yang dimiliki sejak lahir, baik yang menyangkut faktor biologis maupun faktor sosial psikologis.

Lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sebaiknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan semangat kerja karyawan. Oleh sebab itu, dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Menurut Danang Sunyoto (2012, hal. 43) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, seperti keberhasilan, musik, penerangan dan lain-lain. Sedangkan menurut Sedarmayati (2007, hal. 211) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Fenomena dalam penelitian ini adalah berdasarkan observasi di instansi peneliti menemukan bahwa karakteristik individu belum sesuai dengan hasil yang diharapkan. Kinerja karyawan selama ini cukup rendah. Selain itu ada beberapa karyawan merasa lingkungan kerjanya yang kurang nyaman hal ini disebabkan ruang kerja sempit.

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

## **B. Identifikasi Masalah**

Setelah mengulas sedikit permasalahan yang akan diteliti pada latar belakang di atas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan antara lain adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik individu belum sesuai dengan hasil yang diharapkan.
2. Rendahnya kinerja karyawan
3. Adanya beberapa karyawan merasa lingkungan kerjanya yang kurang nyaman hal ini disebabkan ruang kerja sempit.

## **C. Rumusan dan Batasan Masalah**

### **1. Rumusan Masalah**

Masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan:

- a. Apakah ada pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PTPN III Medan?
- b. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN III Medan?



- c. Apakah ada pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN III Medan?

## **2. Batasan Masalah**

Dari latar belakang penelitian penulis membatasi masalah ini pada karakteristik individu dan lingkungan kerja karyawan.

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di PTPN III Medan
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN III Medan
- c. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN III Medan.

### **2. Manfaat Penelitian**

- a. Manfaat teoritis

Bagi lembaga akademik diharapkan dapat memberikan masukan bagi pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan kinerja karyawan yang berkualitas.

- b. Manfaat praktis

Bagi peneliti untuk menambah wawasan dan pengalaman dalam melakukan penelitian baik secara teoritis maupun praktis.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teori**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Pengertian kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang karyawan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu setiap perusahaan baik perusahaan jasa maupun industry, menginginkan agar perusahaanya dapat terus bersaing dan *survive*.

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi tersebut. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja organisasi. dengan ini perkataan lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan atau kinerja organisasi juga baik.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) mengatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Moeheriono (2014, hal. 95) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan

dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi. Sedangkan menurut Moh. Pabundu Tika (2010, hal. 121) kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standard pelaksanaan. Secara umum, pengertian 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. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup suatu perusahaan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Edy Sutrisno (2011, hal. 176-177) yaitu:

- 1) Efektifitas dan efisiensi
- 2) Otoritas dan tanggung jawab
- 3) Disiplin kerja

#### 4) Inisiatif

Berikut penjelasan dari faktor-faktor tersebut:

##### 1) Efektifitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.

##### 2) Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasi dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

##### 3) Disiplin

Disiplin kerja merupakan kejiwaan seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak atau mengikuti atau memenuhi segala peraturan yang telah ditentukan.

##### 4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Moeheriono (2014, hal. 139-140) faktor-faktornyang mempengaruhi kinerja adalah:

##### 1) Hasil kerja

##### 2) Perilaku

##### 3) Atribut dan kompetensi

##### 4) Komparatif

Berikut penjelasanya:

##### 1) Hasil kerja

Keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (*output*) biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, beberapa jumlahnya dan seberapa besar kenaikanya.

##### 2) Perilaku

Aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanannya bagaimana, kesopanan, sikapnya, dan perilakunya baik terhadap sesama karyawan maupun kepada pelanggan.

##### 3) Atribut dan kopetensi

Kemahiran dan penugasan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan dan keahlianya.

- 4) Komparatif  
Membandingkan hasil kinerja karyawan dengan karyawan lain yang selevel dengan yang bersangkutan.

### **c. Indikator-indikator Kinerja**

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. dalam menetapkan indikator prestasi, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja ini digunakan untuk menyajikan bahwa kinerja hari demi hari karyawan membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis.

Adapun indikator kinerja menurut Sutrisno (2011, hal. 180) menyebutkan bahwa indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Pengetahuan tentang pekerjaan
4. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan
5. Keputusan yang diambil
6. Perencanaan kerja
7. Daerah organisasi kerja

Sedangkan menurut Mangkunegara (2012, hal. 75) indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Keandalan
4. Sikap

Berikut penjelasannya:

- 1) **Kualitas kerja**  
Merupakan ketepatan, ketaatan, keterampilan dan kebersihan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 2) **Kuantitas kerja**  
Merupakan output yang perlu diperhatikan, bukan hanya output tetapi seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja ekstra.
- 3) **Kehandalan**  
Dalam hal ini kinerja karyawan dalam dapat dilihat dari bagaimana ia mampu mengikuti intruksi, hati-hati kerajinan dalam melaksanakan kerja.
- 4) **Sikap**  
Merupakan sikap karyawan terhadap instansi, karyawan lain yang ada dalam perusahaan menghadapi pekerjaan serta kerja sama.

## **2.Karakteristik Individu**

### **a. Pengertian Karakteristik Individu**

Setiap manusia merupakan pribadi yang unik berkat latar belakang, karakteristik individual, kebutuhan dan cara memandang dunia dan individu lain. Setiap manusia mempunyai 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 lalunya. Ini semuanya adalah karakteristik yang dimiliki individu, dan karakteristik ini akan dibawa olehnya manakala memasuki sesuatu lingkungan baru, yakni organisasi atau lainnya.

Menurut Ivancevich et al (2006, hal. 81) Karakteristik Individu adalah “Orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku secara berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, orang yang memiliki kepribadian yang berbeda berinteraksi dengan cara yang berbeda dengan atasan, rekan kerja dan bawahan”. Setiap individu memiliki ciri dan sifat atau karakteristik bawaan (heredity) dan karakteristik yang memperoleh dari pengaruh lingkungan. Karakteristik bawaan

merupakan karakteristik keturunan yang dimiliki sejak lahir, baik yang menyangkut faktor biologis maupun faktor sosial psikologis.

Karakteristik individu adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang karyawan baik yang bersifat positif maupun negatif (Thoha, 2008, hal. 27).

Karakteristik-karakteristik ini sangat beragam, setiap perusahaan tentunya dapat memilih seorang karyawan yang mempunyai kriteria yang baik dan karakteristik ini juga harus sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Rivai (2006, hal. 147) menyatakan bahwa “Karakteristik individu adalah ciri-ciri khusus, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain”. Menurut Hasibuan (2009, hal. 55) “karakteristik individu merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan”. Menurut Robbins (2008, hal. 56), bahwa variabel ditingkat individu meliputi karakteristik biografis, kemampuan, kepribadian, dan proses belajar.

## **b. Dimensi Karakteristik Individu**

### **a) Biografis**

Menurut Robbins (2008, hal. 63), karakteristik biografis, terdiri dari: Umur, Jenis Kelamin, dan Masa Jabatan, sesuatu yang objektif dan mudah diperoleh dari catatan pribadi.

Karakteristik biografis merupakan ciri-ciri individual yang mencakup usia, jenis kelamin, status perkawinan dan masa kerja. Semua ini dapat menimbulkan perbedaan perilaku terhadap pekerjaan dalam suatu organisasi baik produktivitas, loyalitas kerajinan, dan kepuasan kerja (Badeni 2013, hal. 9).

1. Umur, menentukan kemampuan seseorang untuk bekerja, termasuk bagaimana dia merespon stimulus yang dilancarkan individu/pihak lain. Semakin tinggi usia seseorang semakin rendah kemampuan fisik tetapi sebaliknya pengalaman dan kestabilan emosi dapat semakin tinggi. Artinya semakin tinggi usia seseorang akan semakin tinggi kesediaan untuk menerima kenyataan semakin sikap positif terhadap pekerjaan semakin memiliki kepuasan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk memimpin suatu kelompok kerja, usia yang lebih tua akan dapat lebih produktif karena memiliki kepuasan kerja
2. Jenis kelamin, secara fisik laki-laki dan perempuan berbeda. Pada kodratnya karyawan wanita lebih sering masuk kerja dibanding laki-laki. Karyawan wanita cenderung lebih rajin, disiplin, teliti dan sabar. Wanita lebih bersedia mematuhi otoritas dan pekerjaan rutin, sementara pria lebih agresif dan memiliki ekspektasi untuk sukses walaupun perbedaan ini sangat kecil.
3. Status perkawinan, karyawan yang sudah menikah dengan karyawan yang belum/tidak menikah akan berbeda dalam memaknai suatu pekerjaan. Begitu juga dengan tingkat kepuasan kerja. Secara umum dapat dikatakan bahwa mereka yang berstatus sudah menikah lebih sedikit kemungkinan berpindah-pindah kerja dibandingkan mereka yang belum menikah.
4. Masa kerja, semakin lama seseorang karyawan bekerja, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Masa kerja akan berkorelasi dengan pengalaman menyelesaikan pekerjaan dan oleh karenanya pengalaman menyelesaikan pekerjaan akan berhubungan dengan meningkatnya kemampuan yang diperoleh.

#### b) Kemampuan

Perihal kemampuan biasanya sangat berkaitan sekali dengan perbedaan karakteristik individu. Tampubolon (2008, hal. 27), "Ability adalah kemampuan yang berkaitan dengan kinerja seseorang". Dengan kata lain, orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik, misalnya seseorang yang dapat menyelesaikan tugas-tugas tanpa kesalahan dalam batas waktu yang telah ditentukan. Ivancevich et al (2006, hal. 85), "Kemampuan adalah bakat seseorang untuk melakukan tugas fisik atau mental". Robbins (2008, hal. 57) menyatakan bahwa "kemampuan (ability) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan".

Robbins (2008, hal. 57) menyatakan bahwa "kemampuan (ability) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu



pekerjaan”. Ada dua jenis kemampuan yang dimiliki oleh seseorang, yaitu:

1. Kemampuan Intelektual (intellectual ability)

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan atau menjalankan kegiatan mental.

2. Kemampuan fisik (physical abilities)

Kemampuan fisik adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut daya stamina, kecekatan, dan keterampilan. Jika kemampuan intelektual berperan besar dalam pekerjaan yang rumit, kemampuan fisik hanya mengandalkan kapabilitas fisik.

c) Kepribadian

Kepribadian merupakan perbedaan karakteristik individu. Kepribadian dapat juga dikatakan kombinasi antara seperangkat fisik dan karakteristik mental seseorang. Kepribadian dapat dilihat dari perilaku individu, seperti bagaimana cara seseorang berbicara, bertindak dan melakukan sesuatu.

Tampubolon (2008, hal. 28) menyatakan bahwa “Kepribadian adalah gambaran profil seseorang atau kombinasi dari karakteristik disertai keunikan seseorang secara alamiah yang berinteraksi dengan lainnya”. Hasibuan (2009, hal. 138) menyatakan bahwa “Kepribadian adalah serangkaian ciri yang relatif tetap dan sebagian besar dibentuk oleh faktor keturunan, sosial, kebudayaan, dan lingkungan”.

Robbins (2008, hal. 126) menyatakan bahwa “Kepribadian adalah sebagai total dari cara-cara di mana individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain, yang digambarkan dalam bentuk sifat-sifat yang dapat diukur dan dapat diperlihatkan”.

d) Persepsi

Persepsi merupakan proses kognitif yang mencakup penafsiran objek-objek, simbol-simbol dan orang-orang, dipandang dari sudut pengalaman penting,

dimana seorang individu memberikan arti kepada lingkungan. Masing-masing orang memberi artinya sendiri terhadap stimuli atau gambaran hasil panca indera, maka dapat dikatakan bahwa individu yang berbeda “melihat” hal yang sama dengan cara yang berbeda.

Ivancevich et al (2006, hal. 116), “Proses dimana seorang individu memberikan arti pada lingkungan. Hal tersebut melibatkan pengorganisasian dan penerjemahan berbagai stimulus menjadi suatu pengalaman psikologis”. Sedangkan, Tampubolon (2008, hal. 63), ”Persepsi dapat didefinisikan sebagai gambaran seseorang tentang sesuatu objek yang menjadi fokus permasalahan yang sedang dihadapi.” Robbins (2007, hal. 169), “persepsi adalah suatu proses yang ditempuh individu untuk mengorganisasikan dan menafsirkan kesan-kesan indera mereka agar memberikan makna bagi lingkungan mereka”

Adapun dari dimensi yang dipaparkan dalam teoritis ini, penelitian karakteristik individu yang digunakan adalah dimensi biologis. Dimensi ini mendukung kepada fenomena yang lebih relevan terhadap objek penelitian.

### **c. Indikator Karakteristik Individu**

Menurut Hasibuan (2009, hal. 55), indikator karakteristik individu adalah sebagai berikut:

1. Biografis  
Karakteristik biografis merupakan ciri-ciri individual yang mencakup usia, jenis kelamin, status perkawinan dan masa kerja.
2. Kemampuan  
Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan
3. Kepribadian  
Kepribadian merupakan perbedaan karakteristik individu. Kepribadian dapat juga dikatakan kombinasi antara seperangkat fisik dan karakteristik

mental seseorang. Kepribadian dapat dilihat dari perilaku individu, seperti bagaimana cara seseorang berbicara, bertindak dan melakukan sesuatu.

#### 4. Persepsi

Persepsi merupakan proses kognitif yang mencakup penafsiran objek-objek, simbol-simbol dan orang-orang, dipandang dari sudut pengalaman penting, dimana seorang individu memberikan arti kepada lingkungan. Masing-masing orang memberi artinya sendiri terhadap stimuli atau gambaran hasil panca indera, maka dapat dikatakan bahwa individu yang berbeda “melihat” hal yang sama dengan cara yang berbeda.

### 3. Lingkungan Kerja

#### a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap prestasi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya.

Secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu fisik dan non fisik dan disini peneliti ingin membahas tentang lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak baik akan dapat menurunkan semangat kerja karyawan. oleh sebab itu, dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Menurut Winardi (2008, hal. 83) kelangsungan dan daya kemampuan untuk hidup dari suatu organisasi sepenuhnya tergantung dan kemampuannya untuk melakukan adaptasi, mengadakan perubahan dan beraksi terhadap pada lingkungan nya. lingkungan bertindak selaku pemberi sumber daya energy, alat-alat perlengkapan yang diperlukan oleh organisasi.

Menurut Danang Sunyoto (2012, hal. 43) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, seperti keberhasilan, musik, penerangan dan lain-lain. Sedangkan menurut Sedarmayati (2007, hal. 211) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dari defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik dan non fisik, langsung ataupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaanya saat bekerja.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Danang Sunyoto (2012, hal. 44) Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

##### 1) Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu yaitu motivasi yang diperoleh seseorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan.menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasanya berlangsung harmonis.begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan diantara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi didalam bekerja.sedangkan hubungan sebagai kelompok maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok.

- 2) **Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja**  
Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.
- 3) **Penerangan**  
Dalam hal penerangan disini bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga disini penerangan matahari. dalam melaksanakan tugas sering kali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut penelitian.
- 4) **Peraturan kerja**  
Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk mengembangkan karier di perusahaan tersebut. dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. disamping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.
- 5) **Sirkulasi udara**  
Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang di anggap terlalu panas. bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya atau kepengapan, masih dirasakan, dapat mengusahakan.
- 6) **Keamanan**  
Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan sangat memberikan dorongan semangat untuk kerja. keamanan yang dimasukan kedalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

### **c. Indikator-indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2007, hal. 214) yang menjadi indikator lingkungan kerja fisik adalah:

- 1) **Penyegaran Ruang**  
Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. pemakaian "*air condition*" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.
- 2) **Temperature**  
Lingkungan kerja dapat dirasakan manakala ditunjang oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang memberikan adil adalah suhu udara. suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang optimal. selain suhu

udara, sirkulasi udara baik maka udara kotor yang ada dalam ruangan bisa diganti dengan udara yang bersih berasal dari luar ruangan.

3) Pencahayaan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi sehingga mereka akan menunjukkan hasil kerja yang baik.

4) Kebisingan

Bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara-suara ribut harus di usahakan berkurang. turunya konsentrasi karena ditimbulkan oleh suara bising dapat berdampak pada meningkatnya stres karyawan.

Lingkungan kerja yang tidak nyaman, tidak terjaga aman, terlalu panas atau terlalu dingin, cahaya silau atau suara terlalu bising, dapat membuat pekerja lelah. kinerja akan merosot bila pekerja tidak nyaman dengan lingkungan kerja mereka dan tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. maka kerugian pengusaha dan kerugian pekerja akan bertambah.

## **B. Kerangka Konseptual**

### **1. Hubungan Karakteristik individu dengan Kinerja Karyawan**

Karakteristik biografis merupakan ciri-ciri individual yang mencakup usia, jenis kelamin, status perkawinan dan masa kerja. Semua ini dapat menimbulkan perbedaan perilaku terhadap pekerjaan dalam suatu organisasi baik produktivitas, loyalitas kerajinan, dan kepuasan kerja (Badeni 2013, hal. 9).

Robbins (2008, hal. 56), bahwa variabel ditingkat individu meliputi karakteristik biografis, kemampuan, kepribadian, dan proses belajar. Jadi pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan terjadi karena karyawan bekerja sesuai kemampuan, kepribadian, persepsi dan sikap serta taat pada aturan kerja atau beretika dalam bekerja. Sehingga karyawan sudah menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja



**Gambar II-1. Paradigma Penelitian Pengaruh Karakter Individu terhadap Kinerja Karyawan**

## 2. Hubungan Lingkungan kerja dengan Kinerja karyawan

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar perusahaan yang mempengaruhi cara kerja dan produktivitas kinerja karyawan. menurut Sunyoto Danang (2012, hal. 43) menyatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dibebankan.

Hasil penelitian Ragil Permanasari (2013) bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang ada di perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut.



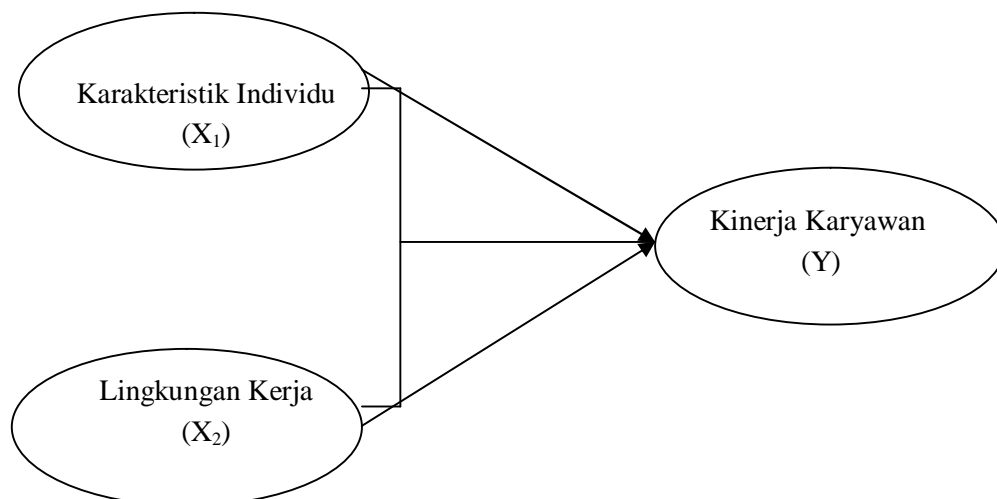
**Gambar II-2. Paradigma Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

### 3. Pengaruh Karakteristik individu dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam literature manajemen dan organisasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja dipandang sebagai dua variabel utama yang mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Selain itu dari penelitian yang dilakukan oleh Nicko Permana Putra (2006) menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan karakteristik individu dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini:



**Gambar II-3. Paradigma penelitian**



### **C. Hipotesis**

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual yang dikemukakan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PTPN III Medan
2. Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PTPN III Medan
3. Ada pengaruh Karakteristik individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PTPN III Medan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono di dalam Azuar Juliandi & Irfan (2013, hal. 14) bahwa pendekatan asosiatif bertujuan mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainya.

#### **B. Defenisi Operasional**

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui buruknya defensi pengukuran dari suatu penelitian.yang menjadi defenisi operasional adalah:

##### **1. Karakteristik Individu (X<sub>1</sub>)**

Berikut beberapa indikator dari karakteristik individu yaitu:

<b>No</b>	<b>Indikator</b>	<b>Penjelasanya</b>
1	Biografis	Karakteristik biografis merupakan ciri-ciri individual yang mencakup usia, jenis kelamin, status perkawinan dan masa kerja.
2	Kemampuan	Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan
3	Kepribadian	Kepribadian merupakan perbedaan karakteristik individu. Kepribadian dapat juga dikatakan kombinasi antara seperangkat fisik dan karakteristik mental seseorang. Kepribadian dapat dilihat dari perilaku individu, seperti bagaimana cara seseorang berbicara, bertindak dan melakukan sesuatu.

4	Persepsi	Persepsi merupakan proses kognitif yang mencakup penafsiran objek-objek, simbol-simbol dan orang-orang, dipandang dari sudut pengalaman penting, dimana seorang individu memberikan arti kepada lingkungan. Masing-masing orang memberi artinya sendiri terhadap stimuli atau gambaran hasil panca indera, maka dapat dikatakan bahwa individu yang berbeda “melihat” hal yang sama dengan cara yang berbeda.
---	----------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Sumber: Hasibuan (2009, hal. 55)

## 2.Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

Keberhasilan perusahaan ditentukan dari pemimpin perusahaan tersebut untuk kearah kesuksesan Menurut Sedarmayanti (2007, hal. 214) lingkungan kerja adalah faktor yang berkaitan dengan hubungan antara seseorang dengan rekan kerjanya maupun atasanya, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaanya.Berikut beberapa indikator dari lingkungan kerja fisik yaitu:

No	Indikator	Penjelasanya
1	Penyegaran Lingkungan	Penyegaran lingkungan perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2	Temperatur	Suhu udara didalam ruangan dan diluar ruangan harus diperhatikan oleh perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman.
3	Pencahayaayan	Penerangan ruang kerja sangat penting untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga menghasilkan kinerja yang efektif pula.
4	Kebisingan	Bunyi bising sangat mengganggu knsentrasi dalam bekerja.untuk itu perusahaan harus bertindak cepat untuk menyelesaikanya agar tidak terjadi stres kerja.

Sumber: Serdamayanti (2007, hal. 214)

### 3. Kinerja (Y)

Menurut Mangkunegara (2012, hal. 75) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

No	Indikator	Penjelasan
1	Kualitas Kerja	Kualitas kerja terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan dalam bekerja.
2	Kuantitas Kerja	Kuantitas kerja terdiri dari output dan kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan.
3	Kehandalan	Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang di bebaskan kepadanya dengan tingkat ketelitian , kemauan serta semangat tinggi.
4	Sikap	Sikap terdiri dari sikap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerajinan.

Sumber:Mangkunegara (2013, hal. 75)

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PTPN III Medan yang beralamat di Jalan Sei Batang Hari No.2, Simpang Tanjung, Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20122.

Waktu penelitian ini dimulai dari bulan November 2017 s/d Februari 2018.

**Tabel III.1**  
**Pelaksanaan Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan															
		November				Desember				Januari				Februari			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset	■	■														
2	Pengajuan Judul			■													
3	Pembuatan Proposal				■	■	■	■									
4	Seminar Proposal							■	■	■							
5	Revisi										■	■					
6	Riset												■	■			
7	Pengumpulan Data														■	■	
8	Revisi																■
9	Sidang																

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### 1. Populasi

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Jadi dalam penelitian ini yang akan menjadi populasi adalah seluruh karyawan pelaksana bagian SDM PTPN III Medan yang berjumlah 51 orang.

##### 2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang akan dijadikan sebagai objek ataupun responden penelitian, dalam hal ini peneliti menentukan sampel maksimal yaitu 51 orang dengan menggunakan sampling jenuh.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

## 1. Angket (Kuesioner)

Pengumpulan data dalam instrumen ini menggunakan angket (kuesioner) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan sebuah pernyataan dalam bentuk angket kepada responden untuk dijawab oleh karyawan PTPN III Medan dengan menggunakan skala likert dalam bentuk *checklist*, di mana setiap pernyataan mempunyai 5 pilihan sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

**Tabel III.2**  
**Skala Pengukuran Likert**

Pernyataan	Bobot
1. Sangat setuju	5
2. Setuju	4
3. Kurang setuju	3
4. Tidak setuju	2
5. Sangat tidak setuju	1

## 2. Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah karyawan yang ada diperusahaan. Dokumentasi ini diperlukan untuk mendukung pembahasan didalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya. Untuk menguji apakah instrumen yang diukur sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan:

### a. Validitas Instrumen

#### 1) Tujuan melakukan pengujian validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrumen penelitian yang telah dibuat. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

- 2) Rumus statistik untuk pengujian validitas

$$r = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

(Juliandi dan Irfan, 2013, hal. 79)

Di mana:

n = Banyaknya pasangan pengamatan

x = Skor-skor item instrumen variabel-variabel bebas

y = Skor-skor item instrumen variabel-variabel terikat

- 3) Kriteria pengujian validitas instrumen

Kriteria pengujian validitas dilihat dari hasil yang didapat dari pengujian validitas dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ .

**Tabel III.3**

**Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X1 (Karakteristik individu)**

No. Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Status
1	0,672	0,235	Valid
2	0,682	0,235	Valid
3	0,555	0,235	Valid
4	0,658	0,235	Valid
5	0,587	0,235	Valid
6	0,694	0,235	Valid
7	0,526	0,235	Valid
8	0,381	0,235	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari  $r_{tabel}$ . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel karakteristik individu adalah instrumen yang tepat atau

benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

**Tabel III.4**  
**Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel X<sub>2</sub> (Lingkungan Kerja)**

No. Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Status
1	0,400	0,235	Valid
2	0,672	0,235	Valid
3	0,698	0,235	Valid
4	0,463	0,235	Valid
5	0,555	0,235	Valid
6	0,698	0,235	Valid
7	0,475	0,235	Valid
8	0,590	0,235	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r<sub>tabel</sub>. Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja adalah instrumen yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

**Tabel III.5**  
**Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

No. Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Status
1	0,428	0,235	Valid
2	0,478	0,235	Valid
3	0,672	0,235	Valid
4	0,553	0,235	Valid
5	0,740	0,235	Valid
6	0,447	0,235	Valid
7	0,859	0,235	Valid
8	0,723	0,235	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r<sub>tabel</sub>.



Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja adalah instrumen yang tepat atau benar. Dengan demikian data yang diperoleh dari instrumen tersebut juga merupakan data yang tepat atau benar untuk bahan analisis data berikut.

#### **b. Reliabilitas instrumen**

Pengujian reliabilitas adalah suatu pengujian yang berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap alat tes (instrumen) yang dipakai. Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi jika hasil dari pengujian test tersebut menunjukkan hasil yang tetap satu konsisten (Ghozali, 2008). Dengan demikian masalah reliabilitas instrumen berpengaruh dengan masalah ketetapan hasil. Pada penelitian ini, perhitungan reliabilitas dilakukan dengan statistik *Cronbach Alpha*. Jika nilai koefisien *Cronbach Alpha*  $r_{11}$  mendekati 1 (satu), maka pengukuran yang dipakai dapat diandalkan (*reliable*). Menurut Ghozali (2008) nilai *Cronbach Alpha* yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan jika nilai *Cronbach Alpha* 0,7 dapat diterima dan jika nilai *Cronbach Alpha* 0,8 atau lebih adalah baik.

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum s_b^2}{s_t^2} \right]$$

(Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 232)

Keterangan:

r : Koefisien reliabilitas instrumen (*Cronbach Alpha*)

k : Banyaknya butir pernyataan/banyaknya soal

$s_b^2$  : Total varians butir

$s_t^2$  : Total varians

Selanjutnya butir/item instrumen yang valid di atas diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh butir/item pernyataan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Instrumen dikatakan reliabel bila hasil Alpha > 0,60 hasilnya seperti ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

**Tabel III.6**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y**

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Karakteristik individu (X <sub>1</sub> )	0,735	Reliabel
Lingkungan kerja (X <sub>2</sub> )	0,737	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,715	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien dengan interpretasi reliabilitas di atas 0,60. Ini menunjukkan bahwa maka reliabilitas cukup baik.

## **F. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus di bawah ini:

### **1. Regresi liner berganda**

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

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono, 2010, hal 227)

Di mana:

$Y$  = Kinerja karyawan

$X_1$  = Karakteristik individu

$X_2$  = Lingkungan kerja

$a$  = Konstanta

$b$  = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Juliandi dan Irfan (2013, hal 169), jika model adalah model yang baik, maka data dianalisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis. Adapun pengujian asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas dan uji autokorelasi.

### a. Uji Normalitas

Untuk mengetahui tidak normal atau apakah didalam model regresi, variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dan variabel  $Y$  atau keduanya berdistribusi normal maka digunakan uji normalitas. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan:

#### 1) Uji *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*

Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat. Yaitu apabila data mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut.

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

## 2) Uji *Kolmogrov Smirnov*

Uji ini bertujuan agar dalam penelitian ini dapat mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya antara variabel independen dengan variabel dependen ataupun keduanya.

Ho: Data residual berdistribusi normal

Ha: Data residual tidak berdistribusi normal

Maka ketentuan untuk uji kolmogorov simirnov ini adalah sebagai berikut:

- a) Asymp. Sig (2-tailed)  $> 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ , tingkat signifikan) maka data berdistribusi normal.
- b) Asymp. Sig (2-tailed)  $< 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ , tingkat signifikan) maka data berdistribusi tidak normal.

## b. Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk menemukan apakah terdapat korelasi diantara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Uji multikolinieritas juga terdapat beberapa ketentuan, yaitu jika nilai *tolerance and value inflation factor* (VIF) lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih

kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas pada data yang akan diolah.

### c. Uji Heterokedastisitas

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam sebuah model regresi. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik *scatterplot*.

Dasar analisis:

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

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t)

Pengujian ini dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan hubungan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t. Dengan rumus sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2010, hal 260)

Keterangan:

$t$  = Nilai  $t$

$n$  = Jumlah Sampel

$r$  = Nilai koefisien Korelasi

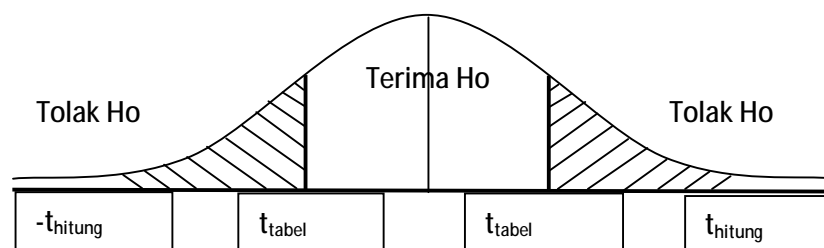
Bentuk pengujian:

$H_0$  = Karakteristik individu dan Lingkungan kerja = 0, tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (Karakteristik individu dan Lingkungan kerja) terhadap Kinerja karyawan.

$H_a$  = Karakteristik individu dan Lingkungan kerja  $\neq 0$ , terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (Karakteristik individu dan Lingkungan kerja) terhadap Kinerja karyawan

Kriteri pengujian:

- $H_0$  diterima apabila  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$ ,  $df = n-k$
- $H_a$  diterima apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < -t_{tabel}$ .



**Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis**

#### b. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik f)

Uji  $f$  digunakan untuk menguji hipotesis yang bersifat simultan (bersama-sama). terutama pengujian signifikan terhadap koefisien korelasi gandanya. Pembuktian dilakukan dengan membandingkan nilai  $F$  (tabel) dengan  $F$  (hitung).

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  untuk  $\alpha = 5\%$  maka berarti secara simultan hipotesis ditolak artinya tidak ada pengaruh antara Karakteristik individu

dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan  $H_a$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  untuk  $\alpha = 5\%$  maka berarti secara simultan hipotesis diterima artinya ada pengaruh antara karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Adapun rumus dari uji F adalah sebagai berikut:

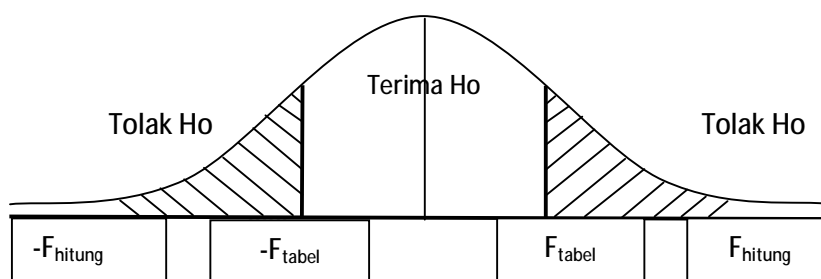
$$F = \frac{\frac{r^2}{k}}{\frac{(1-r^2)}{(n-k-1)}}$$

(Sugiyono, 2010, hal 257)

Keterangan:

- F = Tingkat signifikan  
 k = Jumlah variabel Independen  
 n = Nilai koefisien Determinasi

Pengujian hipotesis:



**Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis**

#### 4. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana

kontribusi atau persentase pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

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

(Sugiyono, 2010, hal. 259)

Keterangan:

D = Koefisien determinasi

R = Nilai korelasi berganda



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel  $X_1$ , 8 pernyataan untuk variabel  $X_2$  dan 8 pertanyaan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel  $X_1$  adalah karakteristik individu, yang menjadi variabel  $X_2$  adalah lingkungan kerja, yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 51 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala Likert* berbentuk tabel ceklis.

**Tabel IV.1 Skala Pengukuran Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel  $X_1$  dan  $X_2$  yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel karakteristik individu, variabel lingkungan kerja) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (kinerja karyawan). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 51 orang. Adapun dari ke-51 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

**Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	23,0	45,1	45,1	45,1
	Perempuan	28,0	54,9	54,9	100,0
	Total	51,0	100,0	100,0	

Sumber: data diolah (2018)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 51 responden yang diteliti, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 45,1%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 54,9%.

**Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19-29 tahun	23,0	45,1	45,1	45,1
	30-40 tahun	19,0	37,3	37,3	82,4
	41-51 tahun	9,0	17,6	17,6	100,0
Total		51,0	100,0	100,0	

Sumber: data diolah (2018)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 51 responden yang diteliti, responden yang berusia 19-29 tahun adalah sebanyak 23 orang (45,1%). Responden yang berusia 30-40 tahun adalah sebanyak 19 orang (37,25)%. Sedangkan responden yang berusia 41-51 tahun adalah sebanyak 9 orang (17,65%).

**Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	27,0	52,9	52,9	52,9
	D1-D3	20,0	39,2	39,2	92,2
	S1-S2	4,0	7,8	7,8	100,0
	Total	51,0	100,0	100,0	

Sumber: data diolah (2018)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 51 responden yang diteliti, responden yang berpendidikan SMA adalah sebanyak 27 orang (52,94%). Responden yang berpendidikan D-3 adalah sebanyak 20 orang (39,22)%. Responden yang berpendidikan S-1 adalah sebanyak 4 orang (7,84%). Sedangkan responden yang berpendidikan adalah sebanyak orang (0%).

#### a. Variabel Kinerja karyawan (Y)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kinerja karyawan diperoleh hasil data sebagai berikut:

**Tabel IV.5 Skor Angket untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	27	52,94%	15	29,41%	6	11,76%	3	5,88%	0	0,00%	51	100%
2	28	54,90%	10	19,61%	11	21,57%	2	3,92%	0	0,00%	51	100%
3	27	52,94%	10	19,61%	11	21,57%	3	5,88%	0	0,00%	51	100%
4	32	62,75%	9	17,65%	7	13,73%	3	5,88%	0	0,00%	51	100%
5	27	52,94%	11	21,57%	11	21,57%	2	3,92%	0	0,00%	51	100%
6	34	66,67%	9	17,65%	7	13,73%	1	1,96%	0	0,00%	51	100%
7	24	47,06%	12	23,53%	9	17,65%	6	11,76%	0	0,00%	51	100%
8	34	66,67%	10	19,61%	7	13,73%	0	0,00%	0	0,00%	51	100%

Sumber: data diolah (2018)

1. Jawaban responden tentang saya memiliki kualitas pekerjaan yang baik dan selalu menjaga agar tetap berada dalam kondisi yang seperti itu, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 52,94%.
2. Jawaban responden tentang di tempat saya bekerja, saya selalu berusaha untuk bekerja dengan standar yang tinggi, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 54,9%.
3. Jawaban responden tentang kuantitas pekerjaan saya tinggi, sehingga saya dapat mengerjakan berbagai macam tugas dalam waktu yang cukup singkat, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 52,94%.
4. Jawaban responden tentang saya bekerja dengan cekatan dan trampil sehingga saya dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan waktu yang tidak terlalu lama, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 62,75%.
5. Jawaban responden tentang dalam bekerja, saya dapat diandalkan baik oleh atasan maupun rekan kerja saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 52,94%.
6. Jawaban responden tentang saya siap menerima pekerjaan apapun walaupun dengan tantangan pekerjaan yang cukup berat, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 66,67%.
7. Jawaban responden tentang saya memiliki sikap kerja yang positif atas segala macam persoalan yang saya hadapi, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 47,06%.

8. Jawaban responden tentang saya berusaha untuk maju agar saya dapat menerima wewenang dan tanggung jawab yang lebih berat, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 66,67%.

#### b. Variabel Karakteristik individu ( $X_1$ )

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel karakteristik individu diperoleh hasil data sebagai berikut:

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

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	33,33%	13	25,49%	15	29,41%	6	11,76%	0	0,00%	51	100%
2	19	37,25%	10	19,61%	19	37,25%	3	5,88%	0	0,00%	51	100%
3	17	33,33%	10	19,61%	18	35,29%	6	11,76%	0	0,00%	51	100%
4	21	41,18%	10	19,61%	15	29,41%	5	9,80%	0	0,00%	51	100%
5	18	35,29%	10	19,61%	19	37,25%	4	7,84%	0	0,00%	51	100%
6	22	43,14%	10	19,61%	15	29,41%	4	7,84%	0	0,00%	51	100%
7	20	39,22%	9	17,65%	17	33,33%	5	9,80%	0	0,00%	51	100%
8	23	45,10%	10	19,61%	14	27,45%	4	7,84%	0	0,00%	51	100%

Sumber: data diolah (2018)

1. Jawaban responden tentang saya memberikan informasi biografis saya dengan jelas agar dapat dipergunakan seperlunya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 33,33%.
2. Jawaban responden tentang saya memberikan data-data saya kepada instansi tempat saya bekerja dengan lengkap, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 37,25%.
3. Jawaban responden tentang saya mampu melakukan berbagai macam tugas yang dibebankan kepada saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 35,29%.

4. Jawaban responden tentang sebagai karyawan yang baik, saya mampu bekerja di bawah tekanan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 41,18%.
5. Jawaban responden tentang saya memiliki kepribadian yang baik sehingga saya disenangi oleh rekan-rekan saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 3 (kurang setuju) sebesar 37,25%.
6. Jawaban responden tentang saya memiliki integritas yang baik sehingga saya mampu untuk bekerja dengan optimal, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 43,14%.
7. Jawaban responden tentang sebagai karyawan yang baik saya memiliki persepsi yang positif atas segala macam persoalan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 39,22%.
8. Jawaban responden tentang sebagai karyawan yang baik saya memandang suatu persoalan dengan pikiran yang jernih sehingga persepsi yang muncul tidak keliru, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 45,1%.

### **c. Variabel Lingkungan kerja ( $X_2$ )**

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel lokasi diperoleh hasil data sebagai berikut:

**Tabel IV.7 Skor Angket untuk Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	35,29%	14	27,45%	15	29,41%	4	7,84%	0	0,00%	51	100%
2	20	39,22%	10	19,61%	19	37,25%	2	3,92%	0	0,00%	51	100%
3	20	39,22%	10	19,61%	17	33,33%	4	7,84%	0	0,00%	51	100%
4	21	41,18%	10	19,61%	16	31,37%	4	7,84%	0	0,00%	51	100%
5	21	41,18%	9	17,65%	19	37,25%	2	3,92%	0	0,00%	51	100%
6	21	41,18%	12	23,53%	16	31,37%	2	3,92%	0	0,00%	51	100%
7	20	39,22%	9	17,65%	16	31,37%	6	11,76%	0	0,00%	51	100%
8	25	49,02%	10	19,61%	15	29,41%	1	1,96%	0	0,00%	51	100%

Sumber: data diolah (2018)

1. Jawaban responden tentang lingkungan harus segar agar karyawan nyaman dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 35,29%.
2. Jawaban responden tentang agar terkesan segar, lingkungan harus sering dimodifikasi agar karyawan merasa betah di kantor sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 39,22%.
3. Jawaban responden tentang suhu udara disesuaikan dengan kebutuhan karyawan, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 39,22%.
4. Jawaban responden tentang lingkungan tidak terlalu dingin atau panas agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 41,18%.
5. Jawaban responden tentang aspek pencahayaan perlu diperhatikan agar penglihatan tidak silau sehingga tidak mengganggu pekerjaan, mayoritas

responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 41,18%.

6. Jawaban responden tentang tempat kerja tidak terlalu terang atau gelap, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 41,18%.
7. Jawaban responden tentang lingkungan kerja tidak bising agar karyawan merasa tenang dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 39,22%.
8. Jawaban responden tentang tempat kerja harus tenang agar karyawan tidak terganggu dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 49,02%.

## **2. Asumsi Klasik**

### **a. Uji Normalitas**

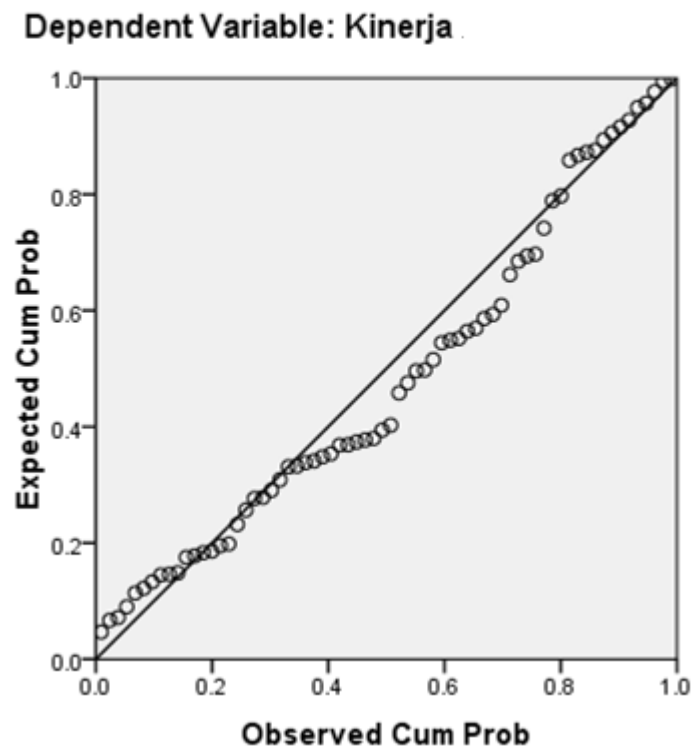
Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.

Cara pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar IV.1 Grafik Normalitas Data**

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model garis regresi memenuhi asumsi normalitas sehingga hasil penelitian dapat diterima dan dilanjutkan dengan pengujian hipotesis.

## Uji Kolmogorov-Smirnov

**Tabel IV.8 Uji Kolmogorov-Smirnov**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Karakteristik Individu (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
N		51	51	51
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	25.8088	25.3088	27.2500
	Std. Deviation	5.01716	5.65108	5.20440
Most Extreme Differences	Absolute	.101	.078	.088
	Positive	.101	.056	.078
	Negative	-.073	-.078	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		.830	.643	.722
Asymp. Sig. (2-tailed)		.497	.803	.675
a. Test distribution is Normal.				

Sumber: Hasil Olahan SPSS

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa asymp. Sig > 0,05 dengan demikian

data berdistribusi normal.

### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka ada gejala multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independennya.

**Tabel IV.9 Uji Multikolinearitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						Kesimpulan	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Tolerance		VIF
1	(Constant)	8.147	2.453		3.321	.001			
	Karakteristik Individu (X1)	.588	.136	.567	4.312	.000	.453	2.207	
	Lingkungan Kerja (X2)	.155	.121	.169	2.289	.041	.453	2.207	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olahan SPSS

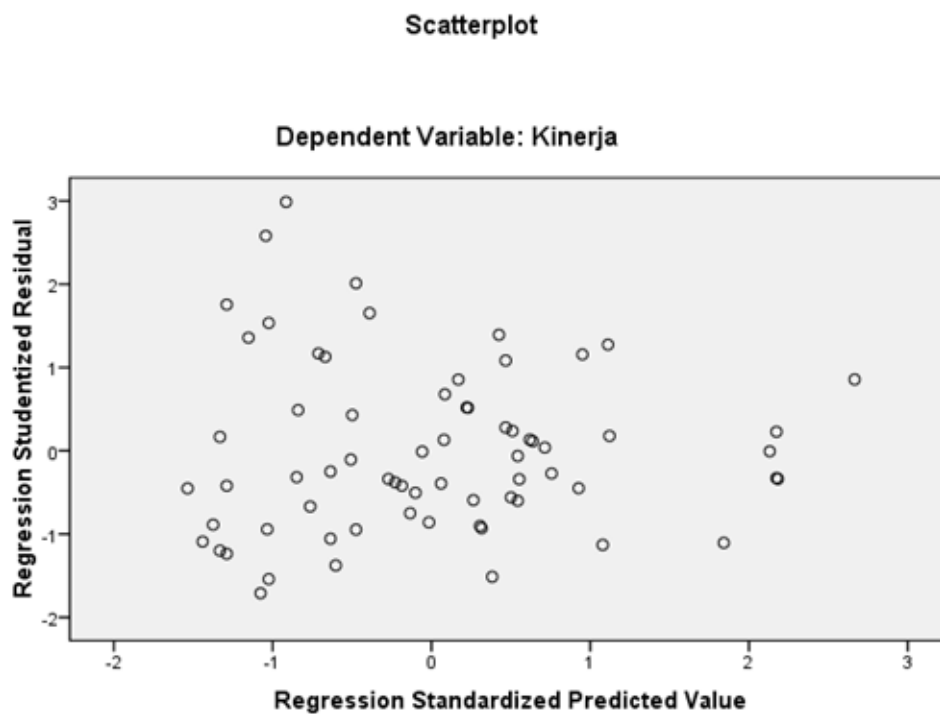
Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance < 0,10 atau nilai VIF > 0.
2. Tidak adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 0.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk variabel di atas > 0,10 dengan demikian dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.



**Gambar IV.2 Pengujian Heteroskedastisitas**

Sumber: Hasil Olahan SPSS

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

### **3. Regresi Linier Berganda**

Adapun hasil pengolahan data melalui SPSS adalah sebagai berikut:

**Tabel IV.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.147	2.453		3.321	.001		
Karakteristik Individu (X1)	.588	.136	.567	4.312	.000	.453	2.207
Lingkungan Kerja (X2)	.155	.121	.169	2.289	.041	.453	2.207

a. Dependent Variable: Kinerja

Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari tabel di atas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 8,147 + 0,588 X_1 + 0,155 X_2.$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

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

X<sub>2</sub> = Lingkungan kerja

Nilai a adalah 8,147 menunjukkan bahwa jika variabel independen dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol) maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 8,147. Nilai regresi X<sub>1</sub> = 0,588 menunjukkan apabila X<sub>1</sub> mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,588. Nilai regresi X<sub>2</sub> = 0,155 menunjukkan apabila X<sub>1</sub> mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,155.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan menggunakan program SPSS 16.0.

##### 1). Pengaruh Karakteristik individu (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

**Tabel IV.11 Hasil Uji t Variabel X<sub>1</sub> terhadap Y**  
Coefficients<sup>a</sup>

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.147	2.453		3.321	.001		
Karakteristik Individu (X1)	.588	.136	.567	4.312	.000	.453	2.207
Lingkungan Kerja (X2)	.155	.121	.169	2.289	.041	.453	2.207

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

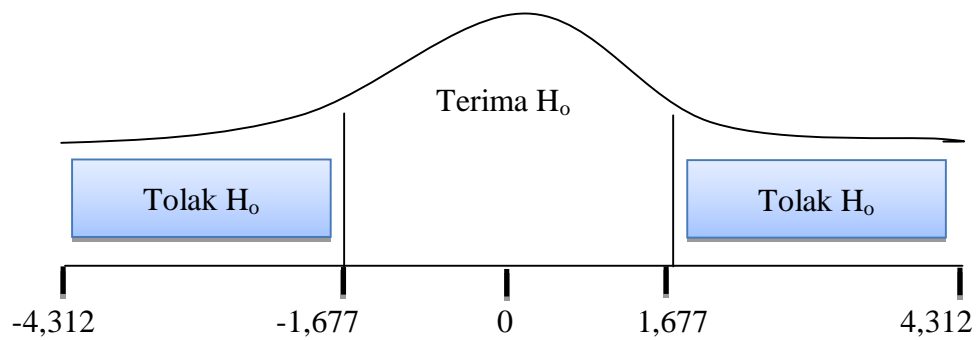
Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 4,312$$

$$t_{tabel} = 1,677$$

Kriteria pengambilan keputusan:

- Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga variabel karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga variabel karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{hitung} (4,312) > t_{tabel} (1,677)$ , dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

## 2). Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel IV.12 Uji t Variabel X<sub>2</sub> terhadap Y**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.147	2.453		3.321	.001		
Karakteristik Individu (X1)	.588	.136	.567	4.312	.000	.453	2.207
Lingkungan Kerja (X2)	.155	.121	.169	2.289	.041	.453	2.207

a. Dependent Variable: Kinerja

Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

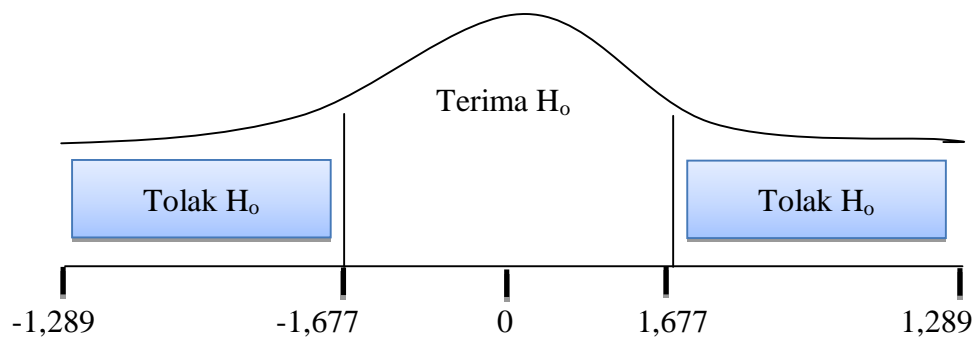
Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 2,289$$

$$t_{tabel} = 1,677$$

Kriteria pengambilan keputusan:

- Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh  $t_{hitung}$  (2,289) >  $t_{tabel}$  (1,677), dengan taraf signifikan  $0,202 > 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji nyata atau tidaknya hubungan variabel bebas dan terikat secara serentak.

**Tabel IV.13 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	892.055	2	446.028	31.421	.000 <sup>a</sup>
	Residual	922.695	48	14.195		
	Total	1814.750	50			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Karakteristik Individu (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

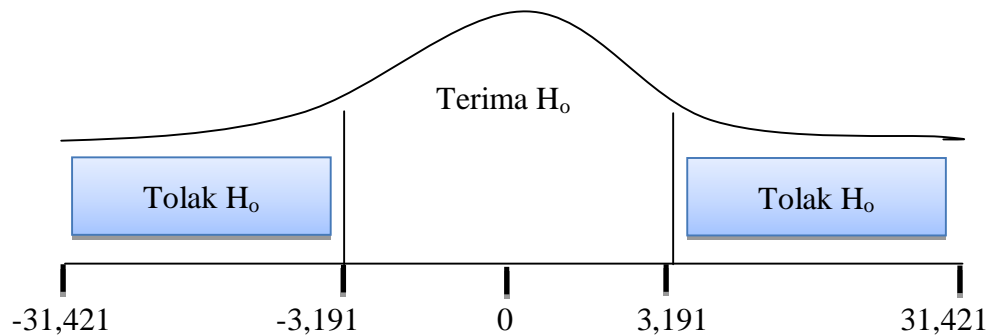
Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)



Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$F_{hitung} = 31,421$$

$$F_{tabel} = 3,191$$



Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 31,421 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan  $F_{tabel}$  3,191 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  yakni  $31,421 \geq 3,191$ , artinya  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## 5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya pada PTPN III (Persero) Medan. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV.14 Uji Determinasi****Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.701 <sup>a</sup>	.492	.476	3.76767	1.046

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>), Karakteristik Individu (X<sub>1</sub>)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2018)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,492. Hal ini berarti 49,2% variasi variabel kinerja karyawan (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu karakteristik individu (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>2</sub>). Sedangkan sisanya 50,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## **B. Pembahasan**

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

### **1. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel karakteristik individu (X<sub>1</sub>) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PTPN III (Persero) Medan secara nyata.

Menurut Ivancevich et al (2006, hal. 81) Karakteristik Individu adalah “Orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku secara

berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, orang yang memiliki kepribadian yang berbeda berinteraksi dengan cara yang berbeda dengan atasan, rekan kerja dan bawahan”.

Temuan penelitian ini diperkuat atau sejalan dengan yang dilakukan Herianus Peoni (2014) dengan judul “pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan” yang menyatakan ada pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kinerja karyawan pada PTPN III (Persero) Medan secara nyata.

Menurut Danang Sunyoto (2012, hal. 43) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, seperti keberhasilan, musik, penerangan dan lain-lain.

Temuan penelitian ini diperkuat atau sejalan dengan yang dilakukan oleh Herianus Peoni (2014) dengan judul “pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan” yang menyatakan ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji secara simultan atau uji F dari tabel di atas dapat dilihat bahwa karakteristik individu ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) maka kedua faktor tersebut dapat membentuk kinerja karyawan ( $Y$ ). Ini artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah dan nyata antara variabel bebas (karakteristik individu dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara bersamaan atau dengan kata lain, jika karakteristik individu ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) ditingkatkan maka secara bersama-sama dapat pula meningkatkan kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu dari Endang Wijayanti bahwa apabila karakteristik individu dan lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Dan nilai R-Square adalah 0,492 atau 49,2% menunjukkan sekitar 49,2% variabel  $Y$  (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel karakteristik individu ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kemudian dilihat dari indikator karakteristik individu bahwa secara parsial karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya dari indikator lingkungan kerja bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dan hasil penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Semakin karakteristik individu diperhatikan pada suatu perusahaan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik dan akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Semakin lingkungan kerja diperhatikan dan ditingkatkan pada suatu perusahaan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik
3. Semakin karakteristik individu dan lingkungan kerja diperhatikan akan tercapai dengan baik pada suatu perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik.

#### **B. Saran**

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Dalam memperhatikan karakteristik individu sebaiknya PTPN III (Persero) Medan menjaga agar agar karakteristik individu tersebut selalu kompetitif dan ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

2. Sedangkan untuk lingkungan kerja PTPN III (Persero) Medan selalu memperhatikan faktor-faktor lingkungan kerja sehingga kinerja karyawan semakin baik dan tujuan perusahaan akan tercapai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah M. Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Azuar Juliandi & Irfan. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu Bisnis*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Badeni, 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husaini Usman .2011. *Manajemen : Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. (Edisi ketiga, cetakan keempat) Jakarta : Bumi Aksara.
- Ivancevich, John M, Konopaske Robert & Matteson Michael T. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi (Alih Bahasa Gina Gania)*, Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Kesepuluh. Bandung : Penerbit Rosdakarya.
- Moehariono (2012). *Pengukuran kinerja*, edisi revisi. Jakarta : Rajawali Pers, 2014
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesepuluh. Jakarta : PT. Indeks.
- Simamora, 2004 *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Edisi Ketiga , STIE YKPN, Yogyakarta
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Tampubolon, Manahan. 2008. *Manajemen Operasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Torang, Syamsir. 2012. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, & Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta..

Winardi.2008. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana.

Jurnal:

Herianus Peoni. 2014. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado)*. Universitas Sam Ratulangi.

Nico Permata Putra. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada (Studi Kasus Kantor Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kota Semarang)*. Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.

Ragil Permanasari. 2013. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Semarang*. Fakultas Ekonomi Universitas Dian Nuswantoro.



## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **Data Pribadi**

Nama : ZUHRI ALDINO NADEAK  
NPM : 1405160689  
Tempat/tgl. lahir : Medan, 19 Februari 1995  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Agama : Islam

### **Nama Orang Tua**

Ayah : K. Nadeak  
Ibu : Rosma Intan Panggabean  
Alamat : Jl. Puskesmas Perumahan Selasih Emas No. 2 Percut  
Sei Tuan

Pendidikan : 1. Tahun 2002-2007 SD.N 107400 Percut Sei Tuan  
2. Tahun 2007-2010 SMP 17 Negeri Medan  
3. Tahun 2010-2013 SMA Negeri 8 Medan  
4. Tahun 2014-2018, tercatat sebagai mahasiswa  
Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas  
Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikianlah Daftar Riwayat Hidup ini saya perbuat dengan sebenar- benarnya dan dengan rasa tanggung jawab.

Medan, Maret 2018

ZUHRI ALDINO NADEAK