

Pengaruh Faktor Lingkungan, Organisasi dan Individual Terhadap Kinerja

Karyawan Pada PT.Anugerah Boinda Lestari Medan

Oleh

M. Asnawi, SE, M.M

ABSTRAK

Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan. Terdapat berbagai alasan mengapa seorang individu selalu berkomitmen terhadap apa yang ia inginkan dan tetap tinggal dalam sebuah organisasi yang ia tempati. Faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut dapat berasal dari individunya sendiri dan dari organisasi. Individu merupakan seorang manusia yang tidak hanya memiliki peranan khas di dalam lingkungan sosialnya, melainkan juga mempunyai kepribadian serta pola tingkah laku spesifik dirinya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor lingkungan, organisasi dan individual terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis data yaitu regresi linier berganda. Sampel yang diteliti adalah sebanyak 98 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel individual memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel bebas lingkungan, organisasi dan individual secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Lingkungan, organisasi dan individual dalam mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 93,9%.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Lingkungan, Organisasi, Individual

A. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau karyawannya. Dinamika lingkungan kerja penuh dengan berbagai tantangan, ancaman, dan kesempatan bagi tiap individu. Karyawan dalam suatu organisasi merupakan aset terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi, dimana karyawan mampu menghasilkan kinerja yang baik dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi. Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban perusahaan secara efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada perusahaan dapat teratasi dengan baik. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini

berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu. Untuk memotivasi para karyawan, biasanya setiap perusahaan mengadakan penilaian atas kinerja para karyawannya.

Faktor lingkungan kerja merupakan salah satu tempat dimana karyawan melakukan aktivitas bekerja hariannya. Setiap pekerja pasti menginginkan lingkungan kerja yang kondusif karena rasa aman memungkinkan karyawan dapat bekerja optimal.

Lingkungan kerja ada dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Faktor organisasi juga salah satu yang dapat mengakibatkan stress dalam bekerja misalnya adanya kebijakan-

kebijakan yang datang dari pusat yang membuat pekerjaan itu menjadi suatu tekanan mental, adanya batasan pencapaian target yang harus dicapai, adanya penambahan waktu kerja yang berlebihan dimana terlalu kerasnya peraturan tersebut sehingga stress pada karyawan dan dapat mengakibatkan karyawan tidak mampu bertahan bekerja di perusahaan tersebut. Organisasi sebagai kesatuan sosial terdiri dari orang atau kelompok orang yang berinteraksi satu sama lain. Pandangan terhadap organisasi sangat tergantung pada konteks dan perspektif tertentu dari seseorang yang merumuskannya. Faktor individu merupakan unit terkecil pembentuk masyarakat. Dalam ilmu sosial, individu berarti juga bagian terkecil dari kelompok masyarakat yang tidak dapat dipisah lagi menjadi bagian yang lebih kecil. Faktor individual juga dapat mengakibatkan stress kerja karena situasi dan kondisi sehari-hari yang dialami oleh karyawan bukan hanya di dalam pekerjaan saja tetapi dalam pribadi masing-masing karyawan dapat muncul berbagai macam masalah misalnya adanya permasalahan perekonomian yang dialami oleh karyawan, masalah

keluarga, atau masalah pribadinya sendiri sehingga mengakibatkan tidak mampu fokus dalam bekerja dan mengalami penurunan kinerja. Apabila kinerja karyawan menurun akan menjadi tekanan dan ancaman dalam karier sehingga tidak mampu bertahan dalam bekerja.

B. LANDASAN TEORI

1. Kinerja Karyawan

Menurut Nofriansyah (2018:19) “Kinerja merupakan suatu hasil temuan kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orangutan hearts suatu oganisasi, sesuai dengan wewenang tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi, tidak melanggar hukum daripada sesuai dengan moral yang dari etika”.

Menurut Mangkunegara dalam Susanto (2017:51) “Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka arti performance atau kinerja pegawai 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.

Menurut Rangkuti (2017:107) “Kinerja pegawai adalah yang memengaruhi seberapa banyak mereka

memberikan kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi”.

2. Faktor Lingkungan

Pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan tidak terlepas dari kondisi lingkungan disekitarnya, baik pengaruh negatif maupun pengaruh positif. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas bekerja hariannya. Setiap pekerja pasti menginginkan lingkungan kerja yang kondusif karena rasa aman memungkinkan karyawan dapat bekerja optimal. Karena secara psikologis, lingkungan kerja mempengaruhi tingkat emosional karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa betah berada dalam tempat kerjanya dalam waktu yang cukup panjang untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga waktu kerja dapat dipergunakan secara efektif dan efisien.

Hal ini mengakibatkan produktivitas karyawan menjadi tinggi dan optimisme terhadap prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja yang dimaksudkan disini mencakup gaji dan tunjangan, fasilitas kerja dan hubungan

kerja yang terbentuk antara sesama karyawan, hubungan antara karyawan dan bawahan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Menurut Malik (2016:62), “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Rahman (2017:45) “Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas kerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya”.

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun berbentuk non fisik, langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja dalam suatu organisasi.

Menurut Ismainar (2015:97) “Lingkungan kerja yang baik dan bersih akan memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan.”.

Dari defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut Suryatri dan Tasrial (2015:114) “Tempat kerja adalah tiap ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap dimana tenaga kerja bekerja atau yang sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dimana terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya”.

Menurut Saleh (2018:192) “Lingkungan kerja merupakan kondisi dari segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat bekerja yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya”.

Lingkunga kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak

bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja. kemungkinan misalnya standar, target atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hussein (2017:72) “Kinerja pegawai adalah unjuk kerja pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya”.

Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan keberhasilan yang sudah ditetapkan Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seorang pegawai tergolong dalam tingkatan kinerja tertentu. Apabila seorang pegawai memiliki rasa senang dan puas terhadap pekerjaan yang telah dilakukan, tentu hasilnya atau kinerjanya akan baik dan sesuai dengan yang ditugaskan oleh atasannya. Seorang apabila berkinerja

dengan baik, tentu akan merasa puas dengan hasil yang diperolehnya.

Kinerja pegawai dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai. Tiga hal penting dalam kinerja pegawai yaitu tujuan, ukuran dan penilaian. Penentuan tujuan setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Susanto (2017:52) “Tujuan kinerja pegawai akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi dari setiap personil”.

Tetapi ternyata tujuan saja tidak cukup, sebab itu diperlukan ukuran apakah seseorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan.

Menurut Sulaiman Sukmalana dalam Susanto (2017:52) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dibagi menjadi beberapa kelompok variabel, yaitu:

1. Variabel Individu

Kemampuan dan keterampilan mental dan fisik, latar belakang.

2. Variabel Organisasi

Sumber daya, kepemimpinan dan imbalan struktur

Variabel Psikologi

Persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

Menurut Nawawi dalam Susanto (2017:52) Dimensi-dimensi yang dijadikan ukuran kinerja pegawai adalah:

Tingkat kemampuan kerja (kompetensi kerja) dalam melaksanakan pekerjaan baik yang diperoleh dari hasil pendidikan dan pelatihan maupun yang bersumber dari pengalaman kerja,

Tingkat kemampuan eksekutif dalam memberikan motivasi kerja, agar pekerja sebagai individu bekerja dengan usaha maksimum, yang memungkinkan tercapainya hasil sesuai dengan keinginan dan kebutuhan masyarakat.

Penilaian Kinerja Pegawai merupakan suatu proses menilai hasil karya karyawan dengan menggunakan instrumen penilaian kinerja pegawai dengan membandingkannya dengan standar baku. Melalui penilaian itu kita dapat mengetahui apakah pekerjaan itu sudah sesuai atau belum dengan uraian pekerjaan yang telah disusun sebelumnya, dengan kata lain kinerja merupakan hasil kerja kongkret yang dapat diamati dan dapat diukur.

Menurut Rivai Veitzal (2010:549) dalam Susanto (2017:53) Penilaian kinerja pegawai mencakup faktor-faktor yaitu:

Pengamatan, yang merupakan proses menilai dan menilik perilaku yang ditentukan oleh sistem pekerjaan.

Ukuran, yang dipakai untuk mengukur prestasi kerja seorang karyawan dibandingkan dengan uraian pekerjaan

secara individu, yang dapat digunakan sebagai informasi untuk menilai efektivitas manajemen sumber daya manusia. Mengambil keputusan mengenai kenaikan gaji dan promosi.

3. Faktor Organisasi

Pada dasarnya manusia merupakan makhluk sosial yang selalu hidup berdampingan, membentuk kelompok dengan manusia yang lain. Salah satu alasan mengapa manusia selalu berkelompok adalah karena kebutuhan manusia yang semakin kompleks dari waktu ke waktu sehingga manusia membutuhkan kerja sama dengan orang lain untuk memenuhi kebutuhannya. Kondisi seperti ini menggambarkan kehidupan masyarakat yang bersifat organis, yang artinya bagian yang satu dengan yang lain saling memenuhi atau melengkapi.

Menurut Erika (2015:24) "Faktor organisasi dapat mempengaruhi perilaku partisipan. Sumber kunci pada pengaruh organisasi adalah sejauh mana pemimpin bersedia untuk menyosialisasikan permasalahan tentang etika".

Faktor organisasi dapat mempengaruhi perilaku partisipan. Sumber kunci pada pengaruh organisasi adalah sejauh mana pemimpin bersedia untuk menyosialisasikan permasalahan tentang etika.

Selama ini banyak praktek organisasi yang dalam upaya pencapaian tujuannya lebih banyak didominasi oleh kepentingan individu atau kelompok tertentu saja. Padahal organisasi merupakan masalah yang kompleks dan multidisipliner. Oleh karena itu, organisasi dapat dipahami dari berbagai perspektif. Pengertian organisasi pun berbeda-beda tergantung dari sudut pandang masing-masing disiplin ilmu

yang telah ditetapkan untuk karyawan tersebut.

Penilaian ini merupakan tujuan yang mendasar dalam menilai karyawan

(ekonomi, bisnis, sosial, politik, dan lain-lain).

Menurut Timotius (2016:294) "Pengembangan organisasi yang lebih luas adalah dengan menerapkan pengetahuan teknik ilmu perilaku sebagai pengembangan organisasi dengan proses peningkatan keefektifan organisasi".

Komitmen organisasi sebagai keterikatan dengan organisasi dikarakteristikan melalui kehendak untuk tetap bertahan, identifikasi dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi serta kesediaan untuk berusaha lebih dalam perilakunya.

Bagi seorang ekonom, organisasi difokuskan pada bagaimana menyediakan barang dan jasa yang cukup bagi masyarakat. Bagi praktisi bisnis yang sering berhadapan dengan situasi penuh persaingan, maka organisasi ditempatkan sebagai wadah untuk mencapai tingkat keuntungan yang memadai.

Menurut Fattah (2017:1) "Organisasi adalah tempat untuk memenuhi kebutuhan manusia demikian juga sebaliknya kebutuhan manusia adalah objek aktivitas organisasi".

Menurut Andreas (2011:2) "Dalam menganalisis organisasi setidaknya ada dua pertanyaan utama yang perlu dipertimbangkan yaitu sejauh mana teori yang akan digunakan relevan serta bagaimana mengaplikasikan teori tersebut".

Dapat disimpulkan bahwa organisasi yaitu pencapaian tujuan yang sesuai dengan harapan. Manusia diwajibkan mengenal organisasi karena organisasi merupakan bagian dari kehidupan manusia. Sebagai contoh misalnya seorang pelaku bisnis ternyata juga harus berhubungan dengan berbagai organisasi atau instansi tertentu.

Maka dari itu seseorang perlu mempelajari organisasi agar dapat secara mandiri mendesain struktur organisasinya sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi.

4 Faktor Individual

Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya.

Menurut Hetty Ismainar (2015:23), “Faktor individu dengan kepribadian yang tinggi atau harapan keberhasilan yang tinggi, serta faktor organisasi seperti budaya kepercayaan rendah dan ambiguitas peran”. Berbagai penyebab perilaku pada tingkat individu, tingkat individu kelompok dan tingkat individu organisasi, adalah sangat besar atau banyak (kompleks). Perilaku merupakan hasil dari gabungan atas dampak dan pengaruh dari sejumlah faktor individu dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi yang sangat besar artinya guna memodifikasi atau bahkan menggantikan tujuan dan nilai-nilai organisasi tersebut.

Menurut Punarya(2016:27), “Peran individu dalam organisasi mempunyai arti yang sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri, sehingga interkasi antara organisasi dan individu (SDM) menjadi fokus perhatian para manajer”.

Menurut Erika (2015:24) “Individu-individu yang datang kesuatu institusi bekerja dengan memiliki nilai-nilai yang berbeda. Faktor-faktor yang berdampak pada perilaku etika seseorang termasuk tahapan perkembangan moral, nilai-nilai

pribadi secara moral, pengaruh keluarga, pengaruh rekan dan pengalaman hidup”.

Menurut Suprihatiningsih (2016:27) “Faktor perbedaan individual dalam perencanaan dan persiapan perlu mempertimbangkan dan memperhatikan perbedaan-perbedaan individual”.

Menurut Ikbah Bahua (2016:67), “Penempatan orang yang tepat pada tugas yang tepat, pada waktu yang tepat dan memperoleh imbalan yang tepat akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja”.

Dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa, kepribadian adalah seperangkat karakteristik yang relatif mantap, kecenderungan dan perangai yang sebagian besar dibentuk oleh faktor keturunan dan oleh faktor-faktor sosial, kebudayaan, dan lingkungan.

C.METODELOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

A. Populasi

Dalam metode penelitian populasi digunakan untuk menyebutkan sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian.

Sugiyono (2015:148) mendefinisikan “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan **Teknik Analisis Data**

Sugiyono (2015:147) menyebutkan bahwa “Teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik”.

Menurut Sugiyono (2015:148) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”.

Data yang telah dikumpulkan supaya dapat dimanfaatkan dengan baik, maka data tersebut harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar guna mengetahui kepuasan pelanggan. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Model persamaan regresi untuk menguji dengan formulasi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

(Juliandi, dkk, 2015:157)

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- α = Konstanta
- β = Koefisien Regresi
- X1 = Faktor Lingkungan
- X2 = Organisasi
- X3 = Individual
- e = Error

1. Uji Validitas dan Reabilitas

A. Uji Validitas

Data yang valid akan didapat dari instrumen yang valid. Untuk menguji validitas instrumen, peneliti menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson) dengan bantuan program SPSS 22.00. Koefisien korelasi item-total dengan *Bivariate Pearson* dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{N \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2015:33)

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien Korelasi (*Bivariate Person*)
- x = Variabel Independen
- y = Variabel Dependen
- n = Banyaknya Subjek

Dari hasilnya analisis akan didapat nilai korelasi (r hitung). Jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka instrument (pertanyaan) tersebut valid dan bisa diteruskan ke penelitian. Jika r hitung lebih kecil dari r tabel, berarti pertanyaan tersebut tidak valid. Pertanyaan tersebut harus di ganti atau diperbaiki.

B. Uji Reabilitas

Uji reabilitas menunjukkan akurasi, ketepatan, dan konsistensi kuesioner dalam mengukur variabel. Penelitian menguji reabilitas instrumen menggunakan Koefisien korelasi keandalan Alpha (Cronbach’s Alpha).

$$CA = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_{12}^2} \right]$$

(Sugiyono, 2013:38)

Keterangan:

CA = Reabilitas instrumen (nilai alpha)

K = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varian butir

σ_{12}^2 = Varian total

Uji signifikan dilakukan pada taraf signifikansi 0,05 artinya instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari r kritis *product moment* yaitu 0,6.

2. Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas Data

Model regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Cara mendeteksinya yaitu dengan melihat grafik histogram yang membandingkan dengan data observasi dengan yang mendekati distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dengan analisis grafik dan analisis statistik.

1. Analisis grafik

Untuk melihat normalitas dapat dilakukan dengan melihat dengan melihat histogram atau pola distribusi data. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari nilai

residualnya. Jika data menyebar disekitar garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka modal regresi memenuhi asumsi normalitas

2. Analisis statistik

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik *Kolmogorov Smirnov* (K-S). Pedoman pengambilan keputusan tentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji *Kolmogorov Smirnov* dapat di lihat dari:

- Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas <0,05, maka distribusi data adalah tidak normal
- Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas >0,05, maka distribusi data adalah normal.

B. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk meneliti apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi di antara variabel independen. Jika terjadi korelasi, berarti terjadi masalah multikolinieritas. Modal regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel independen. Untuk melihat ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dilihat dari nilai *tolerance* dan lawanya *variance factor* (VIF) . batasan umum yang di pakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* <0,01 atau sama dengan VIF >10.

C.Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastitas bertujuan untuk melihat apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan *Variance* dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. “suatu model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas. Uji Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik Scatterplot antara nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan Heteroskedastisitas, antara lain:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas atau terjadi homokedastisitas.

3.Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan regresi berganda karena subvariabel dalam penelitian lebih dari satu.

Uji – t

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifiksi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel

independen secara parsial terhadap variabel dependen . Bentuk pengujianya adalah:

Ho : = 0, artinya semua variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen,

Ha : 0, artinya suatu variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen .

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika probabilitas < 0,05 maka Ha diterima atau Ho ditolak,

Jika probabilitas > 0,05 maka Ha ditolak atau Ho diterima.

D.HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reabilitas

Hasil pengujian validitas instrumen variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

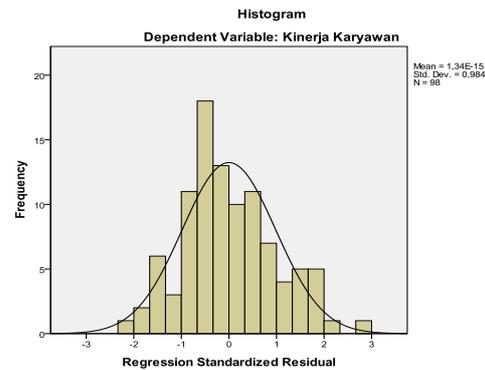
Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas

N o.	Variabel	r _{xy}	r _{tabel}	Keterangan
1.	Lingkun gan (X1)	0,907	0,1986	Valid
2.		0,456	0,1986	Valid
3.		0,907	0,1986	Valid
4.		0,450	0,1986	Valid
5.		0,483	0,1986	Valid

6.		0,44 6	0,19 86	Valid	22	(X3)	0,45 6	0,19 86	Valid
7.		0,64 7	0,19 86	Valid	23		0,90 7	0,19 86	Valid
8.		0,90 7	0,19 86	Valid	24		0,45 0	0,19 86	Valid
9.		0,90 7	0,19 86	Valid	25		0,48 3	0,19 86	Valid
10		0,45 6	0,19 86	Valid	26		0,59 4	0,19 86	Valid
11		0,44 3	0,19 86	Valid	27		0,30 0	0,19 86	Valid
12		0,42 0	0,19 86	Valid	28		0,90 7	0,19 86	Valid
13		0,66 6	0,19 86	Valid	29		0,45 6	0,19 86	Valid
14		0,87 6	0,19 86	Valid	30		0,90 7	0,19 86	Valid
15	Organisasi (X2)	0,55 6	0,19 86	Valid	31	Kinerja Karyawan (Y)	0,41 0	0,19 86	Valid
16		0,59 4	0,19 86	Valid	32		0,70 2	0,19 86	Valid
17		0,44 3	0,19 86	Valid	33		0,66 0	0,19 86	Valid
18		0,42 0	0,19 86	Valid	34		0,87 6	0,19 86	Valid
19		0,66 6	0,19 86	Valid	35		0,55 6	0,19 86	Valid
20		0,87 6	0,19 86	Valid	36		0,90 7	0,19 86	Valid
21		Individua 1	0,90 7	0,19 86	Valid		37	0,45 6	0,19 86

38	.	0,907	0,1986	Valid
39	.	0,450	0,1986	Valid
40	.	0,483	0,1986	Valid



Berdasarkan *output* di atas menunjukkan semua nilai variabel X adalah valid. Hal ini berarti semua pertanyaan yang disebarakan kepada responden dapat dipercaya validitasnya.

Grafik histogram pada gambar diatas menunjukkan bahwa distribusi data yang berbentuk lonceng tidak menceng ke kiri atau ke kanan. Oleh karena itu, data dikatakan berdistribusi normal.

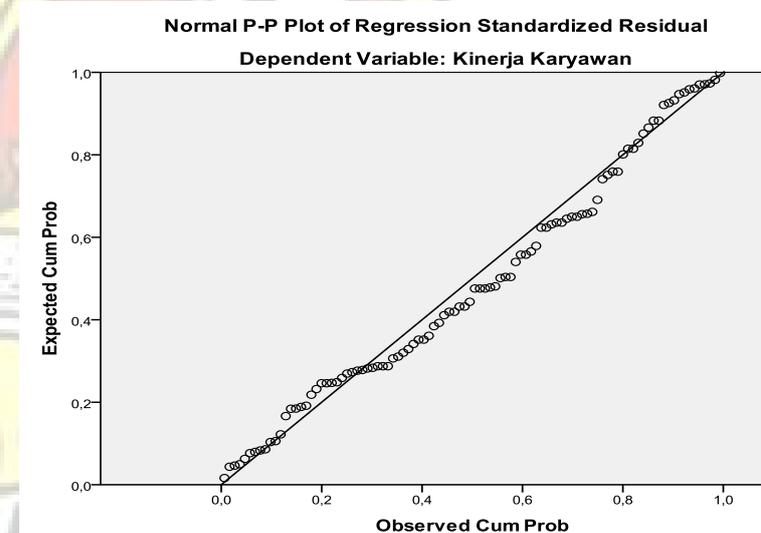
Tabel 4.7

Gambar

4.3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,939	40



Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diatas, diketahui angka cronbach alpha adalah sebesar 0,939. Jadi angka tersebut lebih besar dari angka minimal cronbach alpha 0,6. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan dapat dikatakan realibel atau handal.

Gambar menunjukkan bahwa titik-titik yang ada mengikuti data di sepanjang garis diagonal. Oleh karena itu, data dikatakan berdistribusi normal.

2.Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Gambar 4.2

Universitas Dharmawangsa

B. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.8

Uji Multikolineritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Faktor Lingkungan Organisasi Individual	0,073	13,684
	0,338	2,959
	0,068	14,681

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar scatterplot di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang ada menyebar secara acak, tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas. Oleh karena itu, model regresi dikatakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4.9

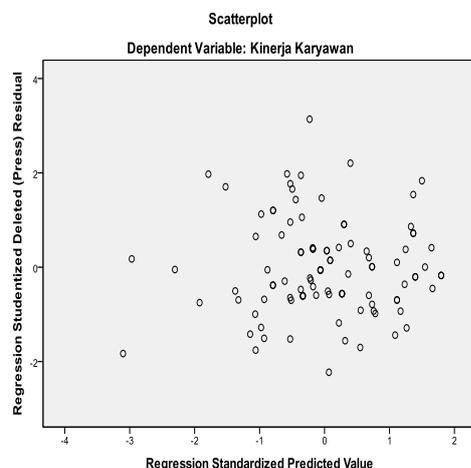
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	0,69	0,794		0,869	0,387
Faktor Lingkungan Organisasi Individual	0,414	0,009	0,431	4,585	0,000
	0,324	0,041	0,344	7,880	0,000
	0,241	0,009	0,245	2,514	0,011

Berdasarkan pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa masing-masing nilai VIF berada sekitar 1 sampai 10, demikian juga hasil nilai *tolerance* mendekati 1 atau diatas 0,1. Dengan demikian dapat dinyatakan juga model regresi ini tidak terdapat masalah multikolinearitas.

C. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.4



a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari data di atas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 0,69 + 0,414X_1 + 0,324X_2 + 0,241X_3$$

Untuk menginterpretasi hasil dari analisis tersebut, dapat diterangkan sebagai berikut:

Konstanta sebesar 0,69 dengan parameter positif menunjukkan bahwa semua variabel bebas (lingkungan, organisasi dan individual) di anggap konstan atau tidak mengalami perubahan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien regresi X1 yaitu lingkungan menunjukkan koefisien yang positif sebesar 0,414 dengan demikian dapat diketahui bahwa lingkungan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Koefisien regresi X2 yaitu organisasi menunjukkan koefisien yang positif sebesar 0,324 dengan demikian dapat diketahui bahwa organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Koefisien regresi X3 yaitu individual menunjukkan koefisien yang positif sebesar 0,241 dengan demikian dapat diketahui bahwa individual dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Uji t Hipotesis (Parsial)

Tabel 4.10
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	0,69	0,794	
Faktor Lingkungan	0,414	0,09	0,431
Organisasi	0,324	0,041	0,344
Individual	0,241	0,096	0,245

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (independent) terhadap variabel tidak bebas (dependent) secara terpisah atau sendiri-sendiri.

Variabel lingkungan diketahui nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,001 < 0,05$, Maka H_1 diterima H_0 ditolak. Variabel X1 mempunyai nilai t_{hitung} (4,585) lebih besar daripada t_{tabel} (1,985). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel X1 memiliki kontribusi terhadap Y. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X1 mempunyai hubungan searah dengan Y. Jadi dapat disimpulkan lingkungan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel organisasi diketahui nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas

0,05, atau nilai $0,000 < 0,05$, Maka H_2 diterima H_0 ditolak. Variabel X_2 mempunyai nilai t_{hitung} (7,868) lebih kecil daripada t_{tabel} (1,985). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 memiliki kontribusi terhadap Y . Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_2 mempunyai hubungan searah dengan Y . Jadi dapat disimpulkan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel individual diketahui nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,000 < 0,05$, Maka H_3 diterima H_0 ditolak. Variabel X_3 mempunyai nilai t_{hitung} (2,514) lebih besar daripada t_{tabel} (1,985). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel X_3 memiliki kontribusi terhadap Y . Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X_3 mempunyai hubungan searah dengan Y . Jadi dapat disimpulkan individual memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai F_{hitung} 485,131, sedangkan F_{tabel} 2,70. Dapat disimpulkan bahwa F_{hitung} 485,131 > F_{tabel} 2,70 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas lingkungan, organisasi dan individual secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

B. Uji F

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi dengan variabel dependen dan variabel independen mempunyai pengaruh secara statistik. Hasil uji F didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square
1 Regression	2345,759	3	781,920
Residual	151,506	94	1,612
Total	2497,265	97	

a. Predictors: (Constant), Individual, Organisasi, Faktor Li

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Output di atas menunjukkan nilai F_{hitung} 485,131, sedangkan F_{tabel} 2,70. Dapat disimpulkan bahwa F_{hitung} 485,131 > F_{tabel} 2,70 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas lingkungan, organisasi dan individual secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

Berdasarkan hal tersebut, didapatkan nilai Sig. F sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya variabel lingkungan, organisasi dan individual berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

C. Uji Koefisien Determinasi

Nilai R-square adalah untuk melihat bagaimana variasi variabel terikat dipengaruhi oleh variasi variabel bebas.

Tabel 4.12

Model Summary^b

Model		R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	Dimension	,969 ^a	0,939	1,26955

a. Predictors: (Constant), Individual, Organisasi, Faktor Lingkungan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari data di atas menunjukkan nilai R-square sebesar 0,939, hal ini berarti bahwa 93,9% variasi nilai lingkungan, organisasi dan individual ditentukan oleh peran variasi tersebut dengan kalimat seperti lingkungan, organisasi dan individual dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebesar 93,9% sementara 6,1% adalah kontribusi variabel lain yang tidak termasuk di dalam model regresi ini.

4.4. Pembahasan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang cukup memuaskan, dengan data yang diperoleh bahwa dari 98 responden atau karyawan di PT. Anugrah Boinda Universitas Dharmawangsa

Lestari Medan. Terdiri dari Laki-laki sebanyak 58 orang (59,18%) dan Perempuan sebanyak 40 orang (40,82%).

Sejalan dengan penelitian terdahulu, Nurhalima Rambe (2011) dengan judulnya “Pengaruh Tunjangan Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SUMUT Cabang Utama Medan” dan dengan hasil penelitiannya menjelaskan bahwa Tunjangan Finansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya, hasil penelitian ini menjawab rumusan masalah dimana faktor lingkungan (X1), organisasi (X2), dan individual (X3) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Anugrah Boinda Lestari Medan. Pengaruh yang ditimbulkan adalah positif yakni, bahwa lingkungan kerja yang ada di perusahaan mempengaruhi performa kerja karyawan yang ada didalamnya. Seperti yang dikatakan Rahman (2017:45) bahwa “lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas kerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya”. Penyebabnya yaitu karyawan yang berkerja di perusahaan sudah terbiasa dengan lingkungan kerja mereka dan memandang bahwa lingkungan tempat mereka bekerja merupakan suatu kebutuhan dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam

meningkatkan kinerja karyawan. Berikutnya, Adanya budaya organisasi di dalam perusahaan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja, hubungan antar sosial dan aktivitas di dalam perusahaan tersebut. Karena budaya organisasi yang strategis dapat mendorong kinerja dalam jangka panjang dan perusahaan juga harus menyesuaikan dengan kondisi bisnis yang ada. Sama halnya seperti yang dikatakan oleh Erika (2015:24) bahwa “Faktor organisasi dapat mempengaruhi perilaku partisipan. Sumber kunci pada pengaruh organisasi adalah sejauh mana pemimpin bersedia untuk menyosialisasikan permasalahan tentang etika.” Dan selanjutnya, individual memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian berarti semakin tingginya karakteristik individu seorang karyawan maka akan sangat membantu mencapai produktivitas kerja secara optimal. Seperti yang dikatakan oleh Ikbah Bahua (2016:67) “ penempatan orang yang tepat pada tugas yang tepat, pada waktu yang tepat dan memperoleh imbalan yang tepat akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja” Hal tersebut dikarenakan semakin tinggi kemampuan intelektual, keahlian dalam bidang kerja, kemampuan mengelola keuangan dan masalah dalam pekerjaan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dialami oleh karyawan.

Universitas Dharmawangsa

Karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penelitian untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah karyawan PT. Anugerah Boindah Lestari Medan sebanyak 98 orang.

B. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Oleh karena itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Sugiyono (2015:149) mendefinisikan “Sampel adalah sebagian anggota populasi yang ditambah dengan menggunakan teknik tertentu pada objek yang diteliti”.

Peneliti menetapkan sampel menggunakan sampel jenuh. Sehingga jumlah sampel yang diteliti sebanyak 98 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Data yang dibutuhkan untuk penyusunan skripsi ini dapat digolongkan menjadi dua macam data, yaitu :

a. Data Primer

Menurut Andy dan Yorika (2012:168) menyatakan bahwa “Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti yang dilakukan dalam penelitian eksploratif, deskriptif maupun kausal dengan menggunakan metode pengumpulan data berupa survei ataupun observasi”.

Dalam penelitian ini, data primer didapat dari hasil wawancara dengan pemilik perusahaan dan juga hasil pengisian kuesioner oleh karyawan PT. Anugerah Boinda Lestari Medan. Tujuannya adalah untuk mengetahui faktor lingkungan, organisasi dan individual berpengaruh terhadap kinerja karyawan

b. Data Sekunder

Menurut Andy dan Yorika (2012:168) menyatakan bahwa “Data sekunder merupakan struktur data historis mengenai variabel-variabel yang telah dikumpulkan dan dihimpun sebelumnya oleh pihak lain”. Data sekunder yang diperoleh antara lain sejarah singkat perusahaan dan struktur organisasi perusahaan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis adalah dokumentasi dan tinjauan pustaka.

Menurut Sugiyono (2015:225) “Pengumpulan data dapat diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dokumentasi, dan gabungan/triangulasi”.

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang dilakukan ada beberapa cara, yaitu :

a. Kuesioner

Merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada

responden yang bekerja pada PT. Anugerah Boinda Lestari Medan dengan mengisi serta mengikuti panduan yang ada pada kuesioner.

Adapun prosedur dalam metode pengumpulan data ini, yaitu: membagikan kuesioner tersebut, lalu responden diminta mengisi kuesioner pada lembar jawaban yang telah disediakan, kemudian lembar kuesioner dikumpulkan, diseleksi, diolah, dan dianalisis.

b. Wawancara

Merupakan proses pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab dan sambil bertatap muka antara penanya dengan responden yang karyawan PT. Anugerah Boinda Lestari Medan serta dilakukan juga antara penanya dengan pihak obyek penelitian guna memperoleh data yang diperlukan dan mendukung kelengkapan data, proses pengumpulan data ini dilakukan oleh penulis di PT. Anugerah Boinda Lestari Medan.

c. Observasi

Merupakan proses pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung di obyek penelitian. Hal ini dilakukan guna mendukung hasil kuesioner dan wawancara.

Setelah pengumpulan data selesai, maka dilanjutkan dengan tahap pengolahan data. Adapun tahap pengolahan data yang akan digunakan, yaitu :

1. Pengeditan (*Editing*)

Proses pengeditan di dalam penelitian ini merupakan proses yang bertujuan supaya data yang telah dikumpulkan dapat :

Memberikan kejelasan sehingga mudah dibaca, hal ini memiliki pengertian bahwa pengeditan data yang sempurna akan membuatnya lebih jelas dan mudah dibaca sehingga membuat data mudah dimengerti. Konsisten, hal ini memiliki pengertian bahwa bagaimana pertanyaan-pertanyaan yang dijawab oleh responden dan pengecekan konsistensi dapat mendeteksi jawaban-jawaban yang keliru/salah.

Lengkap, hal ini memiliki pengertian bahwa seberapa banyak data yang hilang dari kuesioner atau wawancara yang telah dilakukan. Data yang hilang kemungkinan besar dikarenakan responden menolak menjawab pertanyaan-pertanyaan tertentu.

Pemberian Kode (*Coding*)

Proses pemberian kode dalam penelitian ini merupakan suatu cara untuk memberikan kode tertentu terhadap bermacam-macam jawaban dari kuesioner yang telah disebar guna dikelompokkan pada kategori yang sama. Pengkodean ini berarti menerjemahkan data ke dalam kode dan secara lebih lanjut akan dianalisis melalui program komputer.

3. Pemberian Skor (*Scoring*)

Proses penentuan skor atas jawaban yang dilakukan dengan membuat klasifikasi dan

kategori yang sesuai tergantung pada anggapan atau pendapat dari responden. Dalam penelitian ini, proses dilakukan dengan memberikan tingkatan skor. Skor pengukuran dengan menggunakan skala likert, yaitu :

Sangat Setuju (SS)	=	Diberi
bobot / skor 5		
Setuju (S)	=	Diberi
bobot / skor 4		
Netral (N)	=	Diberi
bobot / skor 3		
Tidak Setuju (TS)	=	Diberi
bobot / skor 2		
Sangat Tidak Setuju (STS)	=	Diberi
bobot / skor 1		

4. Tabulasi (*Tabulating*)

Pada penelitian ini, tabulasi merupakan tahap pengumpulan data dengan mengelompokkan atas jawaban yang diteliti ke dalam bentuk tabel. Dengan adanya tabulasi, dapat diketahui jumlah individu yang menjawab pertanyaan tertentu sehingga dapat dianalisis.

F.KESIMPULAN DAN SARAN

Variabel lingkungan diketahui nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,001 < 0,05$, Maka H_1 diterima H_0 ditolak. Variabel X_1 mempunyai nilai t_{hitung} (4,585) lebih besar daripada t_{tabel} (1,985). Jadi dapat disimpulkan lingkungan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel organisasi diketahui nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,000 < 0,05$, Maka H_2 diterima H_0 ditolak. Variabel X_2 mempunyai nilai t_{hitung} (7,868) lebih kecil daripada t_{tabel} (1,985). Jadi dapat disimpulkan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel individual diketahui nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,000 < 0,05$, Maka H_3 diterima H_0 ditolak. Variabel X_3 mempunyai nilai t_{hitung} (2,514) lebih besar daripada t_{tabel} (1,985). Jadi dapat disimpulkan individual memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai F_{hitung} 485,131, sedangkan F_{tabel} 2,70. Dapat disimpulkan bahwa F_{hitung} $485,131 > F_{tabel}$ 2,70 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas lingkungan, organisasi dan individual secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh dan keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, maka mengharuskan peneliti untuk memberikan saran sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, perusahaan harus lebih meningkatkan langkah dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa pengaruh kinerja karyawan lebih tingkatan lagi karena pengaruhnya sangat minimum. Jadi manajer dituntut harus lebih meningkatkan kinerja karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti disarankan agar dapat menambahkan variabel yang berbeda dengan variabel sebelumnya untuk memperkaya pengetahuan tentang kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Bahua, Iqbal, 2016, *Kinerja Penyuluhan Pertanian*, Yogyakarta: DeePublish.

Budihardjo, Andreas, 2011, *Menuju Pencapaian Kinerja Optimum*, Jakarta: Swadaya.

Darmiantun, Suyatri, Tasrial, 2015, *Prinsip-Prinsip K3LH*, Malang: Gunung Samudera.

Erika Setyani Kusumaputri, 2015, *Komitmen Pada Perubahan Organisasi*, Yogyakarta: DeePublish.

Fattah, Hussein, 2017, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*, Yogyakarta: Elmatera.

Farid Poniman dan Yayan Hidayat, 2015, *Manajemen HR*, Jakarta: Gramedia.

Ismainar, Hetty, 2015. *Manajemen Unit Kerja*, Yogyakarta: DeePublish.

Juliandi, Azuar, dkk. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Medan: Umsu Press.

Malik, Nazaruddin, 2016, *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia*, Malang: UMM Press.

Nofriansyah, Deny, 2018, *Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Penerbit DeePublish.

Punarya, I Gusti Ketut, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi.

Rahman, Miarti, 2017, *Ilmu Administrasi*, Makassar: Sah Media.

Rangkuti, Freddy, 2017, *Customer Care Excellence*, Jakarta: Gramedia.

Saleh, Muhammad Lalu, 2018, *Man Behind The Scane Aviation Safety*, Yogyakarta: Penerbit DeePublish.

Sugiyono, 2015, *Metode Riset Manajemen*, Bandung: Alfabeta.

Suprihatiningsih, 2016, *Perspektif Manajemen Pembelajaran Program Keterampilan*, Yogyakarta: DeePublish.

Susanto, Yohanes, 2017, *Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Koperasi*, Yogyakarta: DeePublish.

Timotius Duha, 2016, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: DeePublish.

Wibowo, Andy dan Yonika Larasati, 2015, *Cara Gaul Menjadi Peneliti for Farmasis*, Yogyakarta: DeePublish.

