

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TIRTA RAYA ABADI MEDAN

Putra Chairy
Fakultas Ekonomi Universitas Amir Hamzah Medan

ABSTRACT

This study aims to determine whether the work environment and the individual characteristics affect the performance of employees at PT. Tirta Raya Abadi, Medan Branch. This type of research is associative causal. The population in this study are employees 200 people, using a sampling technique is probability sampling, the samples taken are as many as 52 people. The data used in this study is the engineering documentation and questionnaires. Data analysis using SPSS 17.0 software (Statistical Product and Services Solution) for windows and independent testing classic. Variable assumptions used in this study is the work environment and individual characteristics, while the performance of employees as the dependent variable. The results showed that partially, work environment variables significantly influence employee performance, partial variable individual characteristics have no significant effect on employee performance. The coefficient of determination between the work environment and the individual characteristics of the performance of employees amounted to 0,199 or 19,9% meaning that 19,9% of employee performance is influenced by the work environment and individual characteristics, while the remaining 80,1% is influenced by other variables not study author.

Keywords: *Work Environment, Individual Characteristics and Performance Employees*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting bagi keberhasilan mencapai tujuan suatu organisasi. Pegawai tidak dipandang hanya sebagai modal atau biaya, tetapi juga dianggap sebagai salah satu bentuk bagian organisasi yang dapat meningkatkan nilai kompetitif organisasi. Oleh karena itu, agar pegawai dapat menjadi sumber daya utama dalam mensukseskan tugas-tugas, maka kinerjanya harus ditingkatkan.

Menurut Sembiring (2012:84) kinerja organisasi pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap anggota organisasi. Apabila kinerja anggota organisasi baik maka diharapkan kinerja organisasi juga baik. Menurut Sutrisno (2010:172) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Peningkatan ataupun penurunan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, bisa dari dalam diri pekerja maupun dari dalam perusahaan tempatnya bekerja. Sembiring (2012:83) mengatakan bahwa semua faktor dari individu karyawan termasuk pimpinan sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja,

seperti tingkat motivasi, kesehatan fisik dan mental, keahlian pengetahuan, kemampuan berpikir dan sebagainya. Juga terdapat faktor sistem yaitu semua faktor yang berada dan bersumber diluar kendali para karyawan secara individual atau yang timbul dari perusahaan, sebagai contoh : lingkungan kerja yang kurang nyaman, prosedur kerja yang buruk, organisasi yang gemuk, komunikasi yang jelek, sarana dan prasarana yang kurang memadai, sistem *rewards* dan *punishment*, dan sebagainya. Berbagai faktor tersebut bisa terjadi diperusahaan manapun, baik perusahaan swasta maupun instansi pemerintah. Menurut Basuki dan Susilowati (2005:40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

PT. Tirta Raya Abadi Medan adalah perusahaan yang bergerak di bidang pendistribusian alat-alat kesehatan yang dalam operasinya mengalami kemajuan aktivitas perusahaan yang semakin pesat. Dengan pesatnya kemajuan tersebut menuntut perusahaan untuk mengembangkan sistem yang mengkedepankan pada peningkatan kinerja karyawan. Untuk mencapai

hasil kerja yang optimal maka karyawan dipacu untuk terus memberikan yang terbaik pada perusahaan. sistem *reward* kepada karyawan yang berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, dan rendahnya kesadaran serta budaya kerja pegawai yang selalu menunggu perintah dari atasan. Pegawai juga kurang memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, yang dikarenakan sistem pengawasan yang rendah terhadap cara kerja pegawai dan minimnya perhatian dari pimpinan. Dan dari pegawai sendiri juga cenderung tidak memiliki kesadaran atau tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya

B. Rumusan Masalah

Atas dasar pertimbangan permasalahan serta asumsi-asumsi tersebut diatas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini yaitu: "Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu secara parsial atau secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Tirta Raya Abadi Medan Cabang Medan".

C. Hipotesis

"Hipotesis adalah merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut : Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Raya Abadi Medan.

II. LANDASAN TEORI

A. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dari para karyawan akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi perusahaan. Lingkungan kerja ini yang akan mempengaruhi para karyawan perusahaan, sehingga dengan demikian baik langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para karyawan tentu akan meningkatkan produktivitas kerja daripada karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan produktivitas perusahaan.

Menurut Mardiana (2005:15) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika

pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

B. Karakteristik individu

Perbedaan karakteristik individu yang tidak sama antara satu karyawan dengan karyawan yang lainnya menurut Ratih Hurriyanti (2005:81) yang termasuk karakteristik individu yaitu :

1. Usia

Sebagian besar penelitian menunjukkan hubungan positif antara usia dan kepuasan, sekurangnya sampai usia 60 tahun. Ada dua tipe karyawan yaitu karyawan profesional dan karyawan non profesional. Kepuasan cenderung terus menerus meningkat pada para profesional dengan bertambahnya usia mereka, sedangkan pada non profesional kepuasan itu merosot selama usia tengah baya dan kemudian naik lagi dalam tahun-tahun selanjutnya.

2. Jenis kelamin

Tidak ada bukti yang menyatakan bahwa jenis kelamin karyawan mempengaruhi kepuasan kerja. Jenis kelamin tidak mempengaruhi kepuasan kerja maupun tingkat produktivitas pekerjaannya melainkan mempengaruhi tingkat turn over dan tingkat absensi karyawan.

3. Status kawin

Perkawinan menyebabkan meningkatnya tanggung jawab seseorang. Hal ini pada gilirannya membuat karyawan yang sudah berkeluarga melihat pekerjaannya lebih bernilai dan penting, serta ikut menentukan bagaimana tingkat kepuasan kerja mereka.

4. Masa kerja

Senioritas atau masa kerja berkaitan positif dengan kepuasan kerja. Apabila masa kerja tinggi maka kepuasan kerja tinggi, sedangkan apabila masa kerja rendah maka kepuasan kerja juga akan rendah. Apabila seorang karyawan mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan merasa senang untuk tetap tinggal bekerja ditempat kerjanya.

C. Perilaku individu

Karakteristik kepribadian mencerminkan beberapa kelompok perbedaan individual paling mendasar dalam organisasi. Kepribadian adalah atribut psikologis dan perilaku yang relative stabil, yang membedakan satu orang dengan orang lain. Manajer harus berusaha memahami atribut kepribadian dasar dan bagaimana atribut tersebut mempengaruhi perilaku individu dalam situasi organisasional, serta mencoba memahami persepsi dan sikap individu terhadap organisasi.

Lima dasar karakteristik kepribadian Dalam beberapa tahun terakhir para peneliti mengidentifikasi lima karakteristik kepribadian fundamental yang sangat relevan bagi organisasi. Kelima karakteristik ini secara umum adalah :

- Keakuran.
- Kesungguhan.
- Emosionalitas.
- Ekstroversi.
- Keterbukaan.

Selain dari lima karakteristik tersebut, masih ada beberapa karakteristik kepribadian yang mempunyai perilaku di dalam organisasi diantaranya :

- *Locus of control*
- *Self efficacy*
- *Otoritarianisme*
- *Machiavellianisme*
- *Self esteem*
- *Risk propensity*

F. Kinerja karyawan

Kinerja dalam merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan . para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah . terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010:67) “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Ambar Sulistiyani (2013:223) “kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan , usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya” kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai

seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan , pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Mink (2008:76) mengemukakan pendapatnya bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya (a) berorientasi pada prestasi, (b) memiliki percaya diri, (c) berpengendalian diri, (d) kompetensi. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Lokasi, objek, waktu penelitian, dan sampel penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, Penelitian ini dilaksanakan di PT. Tirta Raya Abadi Medan, berada di Jl. Bromo – Komplek Bromo Bintang Regency No. A-12 Medan. Adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tirta Raya Abadi Medan. Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan adalah pada bulan Mei 2017 s/d juli 2017. Sampel dalam penelitian ini adalah sejumlah 52 karyawan.

B. Definisi operasional variabel

Definisi operasional adalah variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis. Dibawah ini definisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

Tabel 3.1. Definisi operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Lingkungan kerja (X1)	Segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.	1. Penerangan cahaya 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Keamanan kerja	Likert
Karakteristik individu (X2)	Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya.	1. Usia 2. Jenis kelamin 3. Status kawin 4. Masa kerja	Likert

Kinerja karyawan (Y)	Kesediaannya untuk mengeluarkan tenaga yang lebih kearah tercapainya sasaran.	1. Ketepatan waktu 2. Kreatifitas 3. Tanggung jawab 4. Kualitas	Likert
----------------------	---	--	--------

C. Teknik pengumpulan data

Data penelitian adalah semua informasi yang diperlukan untuk memecahkan masalah penelitian. Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis pada penelitian ini adalah:

1. Teknik Dokumentasi

Dokumentasi dapat digunakan sebagai pengumpul data apabila informasi yang dikumpulkan bersumber dari dokumen, seperti buku, jurnal, surat kabar, majalah, notulen rapat, dan sebagainya.

2. Teknik kuisioner

Kuisioner adalah teknik penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan angket, sehingga dalam waktu relatif singkat dapat menjangkau banyak responden. Secara garis besar ada dua cara penggunaan, yaitu disebarkan kemudian diisi oleh respons dan digunakan sebagai pedoman wawancara dengan responden yang menggunakan Skala Likert.

D. Teknik analisis data

Setelah data diperoleh baik saat pengumpulan data di lapangan maupun setelah terkumpul, maka data tersebut diolah agar sistematis. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini adalah :

1. Uji validitas dan uji reliabilitas
2. Uji Asumsi Klasik
3. Analisis Regresi Linier Berganda
4. Uji Hipotesis

IV. PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

1). Uji Validitas & Reliabilitas

a. Uji Validitas

Tabel IV.1

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r table	Status
1.	0,655	0,2732	Valid
2.	0,692	0,2732	Valid
3.	0,562	0,2732	Valid
4.	0,690	0,2732	Valid
5.	0,524	0,2732	Valid
6.	0,557	0,2732	Valid

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2017)

Berdasarkan pengujian dari butir pertanyaan untuk variabel kualitas pelayanan semua pertanyaan mempunyai status valid karena nilai

korelasi > dari r tabel sehingga instrumen layak digunakan.

Tabel IV.2. Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Individu (X2)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r table	Status
1.	0,342	0,2732	Valid
2.	0,547	0,2732	Valid
3.	0,750	0,2732	Valid
4.	0,691	0,2732	Valid
5.	0,598	0,2732	Valid

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2017)

Berdasarkan pengujian dari butir pertanyaan untuk variabel kualitas pelayanan semua pertanyaan mempunyai status valid karena nilai korelasi > dari r tabel sehingga instrumen layak digunakan.

Tabel IV.3

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r table	Status
1.	0,593	0,2732	Valid
2.	0,717	0,2732	Valid
3.	0,742	0,2732	Valid
4.	0,630	0,2732	Valid
5.	0,475	0,2732	Valid
6.	0,470	0,2732	Valid

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2017)

Berdasarkan pengujian dari butir pertanyaan untuk variabel kualitas pelayanan semua pertanyaan mempunyai status valid karena nilai korelasi > dari r tabel sehingga instrumen layak digunakan.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data dalam penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha > 0,60 (Ghozali, 2006:42).

Tabel IV.4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,665	Reliabel
Karakteristik Individu (X ₂)	0,504	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,650	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian (data diolah 2017)

Jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 (> 0,5).

2). Uji Statistik

Uji statistik menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan menggunakan

alat bantu aplikasi *Software SPSS 17.0 for Windows*

Tabel IV.5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.873	3.758		2.095	.041		
Lingkungan Kerja	.376	.129	.372	2.906	.005	.999	1.001
Karakteristik Individu	.287	.144	.254	1.988	.052	.999	1.001

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Pengolahan Data SPSS (2017)

Berdasarkan hasil analisis data diatas,maka diperoleh persamaan model regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 7.873 + 0.376X_1 + 0.287X_2$$

Persamaan diatas mengandung makna :

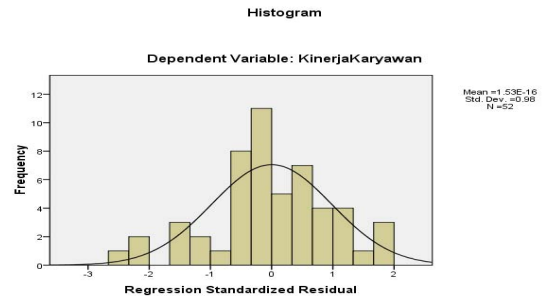
- 1.Konstanta (a) sebesar 7,873 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka kinerja karyawan adalah sebesar 7,873, dengan asumsi bahwa variabel bebas tetap atau sama dengan nol.
- 2.Koefisien Lingkungan Kerja (b1) sebesar 0,376 hal ini menunjukkan apabila terjadipeningkatan variabel lingkungan kerja sebesar 1%, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,376 , dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap atau sama dengan nol.
- 3.Koefisien Karakteristik Individu(b2) sebesar 0,287 hal ini menunjukkan apabila terjadi peningkatan variabel karakteristik individu sebesar 1%, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,287, dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap atau sama dengan nol.

3). Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang dimaksudkan untuk memastikan bahwa model regresi linear berganda dapat digunakan atau tidak.

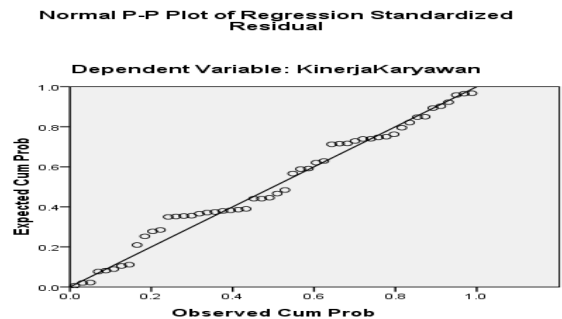
a. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada Gambar IV.1 berikut:



Gambar IV.1. Histogram

Berdasarkan gambar IV.1 memperlihatkan bahwa pada grafik histogram, distribusi data mengikuti kurva berbentuk lonceng yang sempurna, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi normal.

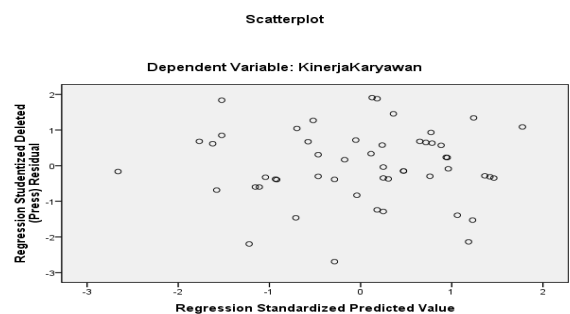


Gambar IV.2. Normal P-Plot

Grafik *p-plot* pada gambar IV.2 memperlihatkan penyebaran data (titik) disekitar garis regresi (diagonal) dan penyebaran titik-titik data search mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Diagnosis adanya heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot. Apabila grafik penyebaran nilai-nilai residual terhadap nilai-nilai prediksi tidak membentuk suatu pola tertentu, seperti meningkat atau menurun, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar IV.3. Scatterplot

Gambar IV.3 memperlihatkan pola yang jelas dimana titik-titik menyebar dan titik-titik tersebut tidak membentuk pola tertentu. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi persoalan heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinieritas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Hasil pengujian multikolinieritas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS, hasilnya dapat dilihat pada Tabel IV.6 berikut :

Tabel IV.6. Hasil Uji Multikolieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.873	3.758		2.095	.041		
Lingkungan Kerja	.376	.129	.372	2.906	.005	.999	1.001
Karakteristik Individu	.287	.144	.254	1.988	.052	.999	1.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Pengolahan Data SPSS (2017)

Berdasarkan Tabel IV-6 diatas terlihat bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) memiliki angka *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,001. Variabel karakteristik individu (X_2) bernilai 1,001. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas yaitu lingkungan kerja, karakteristik individu, memiliki angka *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10, sedangkan nilai Tolerance mendekati 1, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tersebut bebas dari asumsi multikolinearitas.

4). Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (t)

Dalam peneltian ini sampel yang digunakan oleh penulis adalah sebanyak 52 orang. Untuk mengkaji signifikan hubungan yang sudah ditemukan dapat dilihat pada tabel IV>7.

Berdasarkan persamaan regresi diperoleh hasil untuk variabel lingkungan kerja diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,906 > 2,0095$) dan nilai

signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas ($0,005 < 0,05$).

Tabel IV.7. Hasi Uji Parsial

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.873	3.758		2.095	.041		
Lingkungan Kerja	.376	.129	.372	2.906	.005	.999	1.001
Karakteristik Individu	.287	.144	.254	1.988	.052	.999	1.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Pengolahan Data SPSS (2017)

Untuk variabel karakteristik individu diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,988 < 2,0095$) dan nilai signifikansi lebih besar dari nilai probabilitas ($0,052 > 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Simultan (F)

Tabel IV.8. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	131.878	2	65.939	6.069	.004 ^a
Residual	532.353	49	10.864		
Total	664.231	51			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Pengolahan Data SPSS (2017)

Dari tabel diatas, nilai F hitung adalah sebesar 6,069 sedangkan nilai F tabelnya adalah sebesar ($df = 52 - 2 = 50$). Selain itu, nilai signifikannya adalah sebesar 0,000 lebih besar daripada taraf signifikan 0,05. Karena nilai F hitung $> F$ tabel ($6,069 > 3,18$) dan nilai signifikan lebih kecil daripada taraf signifikan ($0,004 < 0,05$), artinya lingkungan kerja dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase

atas persentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antar nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini model yang digunakan semakin kuat menarangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan demikian sebaliknya.

Tabel IV.9
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.446 ^a	.199	.166	3.296	1.741

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan Data SPSS (2017)

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai R Square yang diperoleh adalah 0,199 atau 19,9%. Hal ini berarti 19,9% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan karakteristik individu, sedangkan sisanya sebesar 80,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tirta Raya Abadi Medan .
2. Secara simultan bahwa variabel lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tirta Raya Abadi Medan .
3. Dari hasil koefisien determinasi antara variabel lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan sebesar 0,199 atau 19,9%, artinya sebesar 19,9% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan karakteristik individu, sedangkan sisanya 80,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Erlina. 2008. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Medan. USU Press.
- Ferrinadewi, Erna, 2008. *Merek & Psikologi Konsumen*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Freddy Rangkuti, 2002. *The Power of Brands : Teknik Mengelola Brand Equity dan Strategi Pengembangan Merek + Analisis Kasus dengan SPSS*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Gibson, James L.et.al .2005. *organizations, behavior, structure, process 4 th ed*, Richard D. Irwin inc.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- _____. 2009. *Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Griffin, Jill, 2003. *Customer Loyalty : How To Earn it, How To Keep It*. Yahya,
- Dwi Kartini. (Terjemahan). *Customer Loyalty : Menumbuhkan dan Mempertahankan Kesetiaan Pelanggan*, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Hasan, Ali. 2008. *Marketing*. Yogyakarta : Media Pressindo.
- _____. 2010. *Marketing dari Mulut ke Mulut*, Cet 1, Yogyakarta, Media Pressindo
- Hurriyati, Ratih. 2005. *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*. Bandung. Alfabeta.
- Iqbal, Muhammad dan Yulfrita Adami, 2013. "Analisis Brand Image Pasta Gigi Merek Close Up Terhadap Loyalitas Pelanggan di Kota Banda Aceh". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Volume 1 Nomor 1 hal 85-98.
- Kotler, Philip. 2001. *Manajemen Pemasaran di Indonesia*. Buku 2. Terjemahan AB.Susanto. Jakarta: Salemba Empat.
- Kotler, Philip, 2005. *Manajemen Pemasaran*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Kunto Ari, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Cetakan ketigabelas. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Kurniawan, Albert. 2015. *Metode Riset Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta

- Majalah SWA Sembada Indonesia. Digital Preneur 100” 04/XXVII/17 Feb-2 Mar 2011
- Mardalis, Ahmad, 2005. *Meraih Loyalitas Pelanggan*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Mouren, Margaretha. 2009, “*Studi Mengenai Loyalitas Pelanggan Pada Divisi Asuransi Kumpulan AJP Bumi Putra*”, Jurnal Sains Pemasaran Indonesia, vol.iii, No.3
- Nazir, Muhammad. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Grahaia Indonesia.
- Rangkuti, Freddy.2003. *Teknik Mengukur dan Strategi Meningkatkan Kepuasan Konsumen*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Rismiati, Catur dan Bondan Sutrisno. 2001. *Pemasaran Barang dan Jasa*. Jakarta : Kanisius.
- Rosen,Emanuel. 2004. *Kiat Pemasaran Dari Mulut Ke Mulut*. Jakarta : Alex Media Komputindo
- Setiadi, N.J. 2003. *Perilaku Konsumen dan Implikasi Untuk Strategi dan Penelitian Pemasaran*, Cetakan Pertama. Jakarta : Prenada Media.
- Sugiyono. 2004. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta.