

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT VIMTECH INDONESIA

Rona Tanjung, S.Kom., M.Si

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan
ronatanjung07@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Vimtech Indonesia. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif asosiatif untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data dan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 30 karyawan. Sumber data penelitian ini berupa data primer yang diperoleh dengan mengadakan penelitian dan kuesioner skala *Likert*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial atau simultan diketahui bahwa variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,358 dan angka probabilitas signifikan 0,002 ($p < 0,05$), selanjutnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung sebesar 5,141 dan angka probabilitas signifikan 0,000 ($p < 0,05$). Secara simultan, pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan diperoleh nilai F hitung sebesar 44,781 $>$ F tabel 4,20 dan nilai Sig 0,000 ($p < 0,05$). Hasil pengujian koefisien determinasi diketahui nilai R^2 sebesar 0,768. Artinya adalah variabel independen dapat memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen sebesar 76,8% dan sisanya sebesar 23,2% diterangkan oleh variabel lain diluar model.

Kata Kunci : Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research is mainly to determine whenever individual characteristics and work environment have significant effect on employee performance. This type of research is descriptive research associative to analyze data and examined the influence between two variables or more. This research used 30 respondents at PT Vim Tech Indonesia. Sources of this research data in the form of primary data obtained by conducting research and questionnaire Likert scale. The results indicated that partially or simultaneously the variable of individual characteristics and work environment have a significant effect on employee performance. Partially, the influence of individual characteristics on employee performance obtained t value of 3.358 and significant probability 0.002 ($p < 0.05$), then the influence of work environment on employee performance obtained t count value of 5.141 and significant probability 0.000 ($p < 0, 05$). Simultaneously, the influence of individual characteristics and work environment on employee performance variables obtained F calculated value of 44.781 $>$ F table 4.20 and Sig 0,000 ($p < 0.05$). The result of determination coefficient determination known value R^2 equal to 0,768. This means that the independent variable can

provide the information needed to predict the variation of the dependent variable of 76.8% and the remaining 23.2% is explained by other variables outside the model.

Keywords: Individual Characteristics, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) Manajemen SDM yang diakui sebagai suatu isu global dan integral dari daya saing di era globalisasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa segala masalah yang muncul dalam perkembangan dan persaingan pelayanan publik maupun bisnis yang muncul berasal dari manusia dan hanya dapat dikelola dan diselesaikan oleh manusia itu sendiri. Oleh karena itu muncul konsep penting yang diakui sebagai kunci keunggulan di bidang SDM yaitu melalui *the right people in the right place at the right time*.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi publik dan bisnis, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi publik dan bisnis. Tujuan tersebut tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif manusia (dalam hal ini karyawan), bagaimanapun canggihnya alat-alat yang dimiliki organisasi publik dan bisnis, tidak akan memberikan manfaat bagi organisasi, jika tidak ada peran aktif dari kinerja karyawan. Mengatur karyawan memiliki tingkat kesulitan dan kompleksitas tertentu, karena karyawan mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen, yang membedakan yang satu dengan yang lain (khas).

Salah satu kegiatan yang paling penting dalam organisasi/perusahaan, dimana manajemen sumber daya manusia ialah kegiatan mendapatkan orang-orang yang tepat, seperti halnya Karakteristik Individu. Baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil, dalam pendekatan SDM berarti semua dan setiap organisasi/

perusahaan harus mampu menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja (*Quality of work life*) di dalam Lingkungan Kerjanya agar SDM dilingkungkannya menjadi kompetitif. Semua perusahaan, pekerja/karyawan sebagai SDM memerlukan komunikasi terbuka dalam batas-batas wewenang dan tanggungjawab masing-masing.

Manajemen sumber daya manusia sangat memperhatikan proses pekerjaan Kinerja Karyawan sesuai dengan beban kerja yang ada dalam organisasi dengan menciptakan suasana lingkungan yang harmonis, dimana hubungan pimpinan perusahaan dengan kinerja karyawan dan hubungan antar divisi/bagian dalam suatu organisasi akan memberi dampak yang sehat dan nyaman di antara sesama karyawan, karena karyawan merupakan salah satu modal penting (*Human Capital*) bagi perusahaan.

Agar organisasi bekerja dan tetap menjaga keberadaannya, perlu prosedur pelaksanaan pekerjaan, pembagian tugas dan wewenang internal, sistem koordinasi dan komitmen individu pada program program kerja yang sudah ditetapkan sebagai kontribusi kinerja karyawan. PT Vimtech Indonesia merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa perbaikan tooling /molding dari perusahaan-perusahaan yang sudah bekerja sama. Perusahaan ini berlokasi di kawasan lytech industrial, kota Batam.

Menurut Bapak Suherman selaku manager PT. Vimtech Indonesia saat ini yang menjadi masalah bagi perusahaan adalah Kinerja Karyawan yang belum sesuai dengan apa yang di harapkan perusahaan yang menyebabkan efektivitas organisasi yang telah di tetapkan

perusahaan tidak tercapai dengan maksimal.

Menurut hasil wawancara kepada beberapa karyawan, yang menjadi dasar bahwa lingkungan kerja di PT Vimtech Indonesia mempengaruhi kinerja mereka adalah sistem penerangan yang kurang baik, kurangnya ventilasi udara, dan adanya suara bising atau suara yang mengganggu. Sedangkan yang menjadi dasar bahwa karakteristik pekerjaan mempengaruhi kinerja karyawan adalah pembagian tugas yang belum sesuai dengan kemampuan karyawan dan pekerjaan yang di buru waktu (urgent) sehingga mereka bekerja secara tidak maksimal.

PT. Vimtech Indonesia sama seperti perusahaan lainnya yang membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan potensial untuk mencapai tujuan perusahaan. Tanpa adanya SDM yang mampu bekerja secara maksimal, modal yang besar dan teknologi yang canggih pun tidak akan bisa membawa keberhasilan bagi perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan sangat mengharapkan para karyawannya memiliki kinerja yang baik. Kinerja seorang karyawan akan lebih baik jika karyawan tersebut memiliki kemampuan yang tinggi, lingkungan kerja yang mendukung pembagian karakter tugas dari pekerjaan yang sesuai di berbagai bidang dan dukungan dari perusahaan tersebut.

Tujuan Penelitian

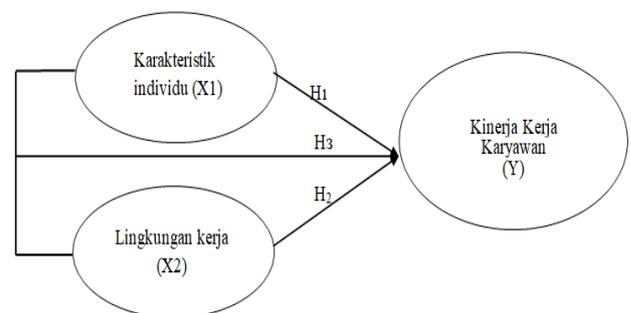
Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh karakteristik individu secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Vimtech Indonesia.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Vimtech Indonesia.
3. Untuk mengetahui apakah karakteristik individu dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Vimtech Indonesia.

Kerangka Pemikiran

Konsep alur pikir dari masing – masing variabel penelitian di atas, menjelaskan adanya keterkaitan antara Variabel Karakteristik Individu (X1), dan Variabel Lingkungan Kerja (X2) yang cenderung berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).

Guna menjelaskan keterkaitan variabel tersebut, berdasarkan pada kajian pustaka dan penelitian sebelumnya maka kerangka berfikir selanjutnya dapat digambarkan sebagai berikut :



Hipotesis

- H1 : Adanya pengaruh Karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT Vimtech Indonesia.
- H2 : Adanya Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Vimtech Indonesia.
- H3 : Ada pengaruh Karakteristik, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Vimtech Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil lokasi PT. Vimtech Indonesia, beralamat di Lytech Industrial Park Blok D No.7 Batam Centre. Waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan Maret 2017 sampai dengan akhir bulan juni 2017. Lingkup penelitian terhadap Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja pada PT. Vimtech Indonesia. meliputi seluruh karyawan yang berkaitan dengan identifikasi permasalahan.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Vimtech Indonesia yang berjumlah 32 karyawan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh.

Jenis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini berupa data primer yang bersumber dari Karyawan yang merupakan pekerja pada PT.Vimtech Indonesia., yang terdiri dari identitas responden, tanggapan responden terhadap karakteristik individu, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, serta menggunakan data sekunder seperti lewat dokumen atau data orang lain.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisioner dengan memberi pernyataan kepada karyawan PT.Vimtech Indonesia., dan juga melakukan wawancara langsung kepada karyawan PT.Vimtech Indonesia..

Definisi Operasional

Definisi operasional variabel penelitian merupakan spesifikasi dari variabel-variabel penelitian yang secara nyata berhubungan dengan realitas yang akan diukur dan merupakan manifestasi dari hal-hal yang akan diamati oleh peneliti berdasarkan sifat yang didefinisikan dan diamati sehingga terbuka untuk diuji kembali oleh penelitian lain.

Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah faktor yang ada di dalam setiap karyawan PT. Vimtech indonesia yang mempengaruhi didalam setiap pekerjaan. Indikator karakteristik individu yang telah dikemukakan oleh para ahli dan peneliti telah menarik kesimpulan, bahwa indikator karakteristik individu yang sesuai dengan penelitian penulis adalah :

1. Kemampuan(Ketrampilan)
2. Kebutuhan
3. Kepercayaan
4. Pengalaman
5. Pengharapan

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan PT. Vimtech Indonesia pada saat bekerja, baik berbentuk fisik ataupun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Indikator Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009:28) adalah sebagai berikut :

1. Penerangan cahaya
2. Sirkulasi udara
3. Kebisingan
4. Bau tiak sedap
5. Keamanan
6. Tata ruang
7. Hubungan dengan rekan kerja

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan PT. Vimtech Indonesia didalam melaksanakan pekerjaannya. Dari pendapat para ahli tentang indikator kinerja, penulis menarik kesimpulan bahwa indikator kinerja yang sesuai dengan penelitian penulis adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Pelaksana tugas
4. Tanggung jawab

Menurut tanjung, Zulhardi (2019) kinerja Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Arikunto (2013: 211) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid.

Menurut Sugiyono (2013: 173) Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengukur validitas pada penelitian ini dilakukan dengan cara : melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sehingga uji signifikan dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka instrumen kuesioner dinyatakan valid. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji coba kepada 24 responden di luar sampel . Pada tingkat signifikan dengan $\alpha = 0.05$ maka diperoleh r tabel= 0,4044. Jadi apabila nilai r (koefisien korelasi) lebih besar atau sama dengan 0,4044 maka item tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya apabila nilai r lebih kecil dari 0.40 maka item tersebut dinyatakan tidak valid, dan tidak akan diikuti sertakan dalam pengujian hipotesis berikutnya atau instrumen tersebut dihilangkan dari pengukuran variabel.

Teknik yang dilakukan untuk menguji validitas adalah korelasi product moment yang dikemukakan oleh Pearson. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N(\sum X^2) - (\sum X)^2)(N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

Rxy : Koefisien korelasi antar variabel X dan Y

$\sum X$: Jumlah skor item

$\sum Y$: Jumlah skor total

N : Banyaknya data.

Hasil uji masing-masing variabel terhadap item pernyataan akan dirincikan sebagai berikut:

Karakteristik Individu (X1)

Item	r hitung	r table	Keterangan
X1.1	0,655	0,4044	Valid
X1.2	0,611	0,4044	Valid
X1.3	0,703	0,4044	Valid
X1.4	0,689	0,4044	Valid
X1.5	0,740	0,4044	Valid
X1.6	0,663	0,4044	Valid
X1.7	0,634	0,4044	Valid
X1.8	0,542	0,4044	Valid
X1.9	0,569	0,4044	Valid
X1.10	0,618	0,4044	Valid

Lingkungan Kerja (X2)

Item	r hitung	r table	Keterangan
X1.1	0,783	0,4044	Valid
X1.2	0,774	0,4044	Valid
X1.3	0,699	0,4044	Valid
X1.4	0,547	0,4044	Valid
X1.5	0,520	0,4044	Valid
X1.6	0,557	0,4044	Valid
X1.7	0,394	0,4044	Tidak Valid
X1.8	0,636	0,4044	Valid
X1.9	0,670	0,4044	Valid
X1.10	0,775	0,4044	Valid
X1.11	0,734	0,4044	Valid

Kinerja Karyawan (Y)

Item	r hitung	r table	Keterangan
X1.1	0,740	0,4044	Valid
X1.2	0,464	0,4044	Valid
X1.3	0, 511	0,4044	Valid
X1.4	0, 531	0,4044	Valid
X1.5	0, 525	0,4044	Valid
X1.6	-0,234	0,4044	Tidak Valid
X1.7	0, 666	0,4044	Valid
X1.8	0, 742	0,4044	Valid
X1.9	0, 532	0,4044	Valid
X1.10	0, 715	0,4044	Valid
X1.11	0, 565	0,4044	Valid

Hasil pengujian validitas instrument penelitian seperti yang tertera pada tabel di atas, menunjukkan bahwa terdapat 2 item

yang memiliki nilai r hitung lebih kecil dari r tabel (>0,4044), Maka item tersebut tidak dipakai untuk uji selanjutnya..

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2009:45). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

1. Pengukuran ulang
 Disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten pada jawabannya.
2. Pengukuran sekali saja
 Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik cronbach alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabilitas jika memberikan nilai $\alpha > 0.60$ (Nunnally 1960 dalam Ghozali, 2009:46)

Berikut hasil uji realibilitas untuk masing – masing variabel :

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Karakteristik Individu (X1)	0,840	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,860	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,767	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada tabel 3.2 di atas diketahui bahwa setiap variable memiliki nilai cronbach alpha $\alpha > 0.60$. maka dari itu dapat disimpulkan bahwa instrument ini adalah reliable.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji statistik dilakukan dengan melihat nilai kurtosis atau skewness dari residual. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai rasio kurtosis atau skewness antara -2 dan +2. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

	Karakteristik Individu	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
N Valid	30	30	30
Missing	0	0	0
Std. Error of Mean	.64091	.94218	.69370
Skewness	.096	-.519	-.520
Std. Error of Skewness	.427	.427	.427
Kurtosis	-1.072	-.421	-.775
Std. Error of Kurtosis	.833	.833	.833

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas akan dilakukan perhitungan rasio masing-masing variabel sebagai berikut:

- Variabel karakteristik individu
 Rasio Skewness = $0,096/0,427 = 0,22$
 Rasio Kurtosis = $-1,072/0,833 = -1,29$

Hasil pengujian di atas menunjukkan nilai rasio skewnes ataupun kurtosis masih diantara -2 dan +2, artinya data variabel karakteristik individu berdistribusi normal.

- Variabel lingkungan kerja
 Rasio Skewness = $-0,519/0,427 = 1,21$
 Rasio Kurtosis = $-0,421/0,833 = -0,50$

Hasil pengujian di atas menunjukkan nilai rasio skewnes ataupun kurtosis masih diantara -2 dan +2, artinya data variabel lingkungan kerja berdistribusi normal.

- Variabel kinerja karyawan

$$\text{Rasio Skewness} = -0,520/0,427 = 1,22$$

$$\text{Rasio Kurtosis} = -0,775/0,833 = -0,93$$

Hasil pengujian di atas menunjukkan nilai rasio skewnes ataupun kurtosis masih diantara -2 dan +2, artinya data variabel kinerja karyawan berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang nilainya lebih dari 95% antar variabel bebas. Jika nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antarvariabel independen yang nilainya lebih dari 95% dan nilai VIF juga menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki VIF lebihdari 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

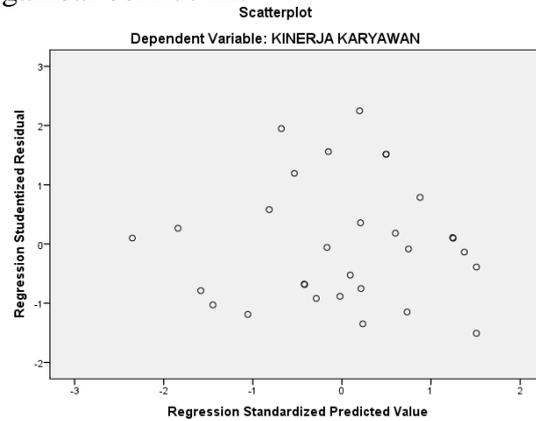
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Karakreristik Individu	.649	1.540
Lingkungan Kerja	.649	1.540

Hasil pengujian yang tertera pada table di atas menunjukkan semua variabel independen memiliki nilai tolerance >0.10 dan memiliki nilai VIF < 10. Maka dari itu dapat disimpulkan tidak terjadi asumsi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau variance dari residual pengamatan satu ke pengamatan

lain tetap. Kriteria pengujian adalah apabila titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membuka pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Berdasarkan gambar diatas, scatter plot di atas diketahui bahwa titik – titik data menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membuka pola tertentu, maka dari itu dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji T

Uji t digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Menentukan Hepotesis
 - Ho = tidak ada pengaruh antara variabel independen (X1, dan X2) terhadap variabel dependen (Y)
 - Ha = ada pengaruh antara variabel independen (X1, dan X2) terhadap variabel dependen (Y).
2. Taraf signifikansi 5% atau 0,05
3. Kriteria pengujian
 - Jika nilai signifikan >0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak, atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.

Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yang diuji.

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	8.715	3.906	2.231	.034
Karakteristik Individu	.418	.124	3.358	.002
Lingkungan Kerja	.435	.085	5.141	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil pengujian seperti yang tertera pada tabel di atas dapat dijelaskan sebagaimana berikut ini:

- Pengujian pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan
Hasil pengujian pada tabel 4.10 menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,358 dan angka probabilitas signifikan 0,002 ($p < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan H_a diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan variabel karakteristik individu terhadap variabel kinerja karyawan.
- Pengujian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
Hasil pengujian pada tabel 4.10 menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,141 dan angka probabilitas signifikan 0,000 ($p < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan H_a diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji F

Uji F digunakan untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

- Menentukan hipotesis

H_0 = tidak ada pengaruh yang signifikan secara serentak variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan

H_a = Ada pengaruh yang signifikan secara serentak variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan

- Taraf signifikansi 5% atau 0,05
- Kriteria pengujian

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka terima H_0
Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka tolak H_0 dan terima H_a Atau

Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, atau variabel bebas tidak dari model regresi linier tidak mampu menjelaskan variabel terikat. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau variabel bebas dari model regresi linear mampu menjelaskan variabel terikat.

- Menghitung nilai f tabel dengan rumus $(k-1, n-k)$. K adalah variabel independen dan N adalah jumlah data.

$K - 1 = 1$
$n - k = 28$

Sehingga didapatkan nilai F tabel sebesar 4,20

- Hasil pengujian
Hasil pengujian Uji Serentak (Uji F) adalah sebagai berikut:

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	321.688	2	160.844	44.781	.000 ^b
Residual	96.979	27	3.592		
Total	418.667	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Hasil pengujian pada tabel 4.9 di atas menunjukkan nilai F hitung sebesar $44,781 > F_{tabel} 4,20$ dan nilai Sig 0,000 ($p < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan H_a di terima, artinya adalah ada pengaruh yang signifikan secara serentak variabel

karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan

Uji R Square (R²)

Nilai koefisiensi determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Nilai R² kecil berarti kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Jika nilai R² mendekati satu, maka dapat diartikan bahwa variabel independen dapat memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.768	.751	1.89521

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang di peroleh sebesar 0,543 dan termasuk dalam kategori tepat, menunjukkan bahwa kontribusi variasi nilai X₁, X₂, X₃ dalam mempengaruhi variasi nilai Y adalah sebesar 54,3% sisanya 45,7% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak di ikut sertakan di model penelitian ini. Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel 4.10 di atas diketahui nilai R² sebesar 0,768. Artinya adalah variabel independen dapat memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen sebesar 76,8% dan sisanya sebesar 23,2% diterangkan oleh variabel lain diluar model. Nilai koefisien determinasi mendekati satu artinya variabel independen dapat memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagaimana berikut ini:

1. Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) untuk variabel karakteristik individu diperoleh nilai t hitung sebesar 3,358 dengan probabilitas signifikan sebesar 0,002. Maka secara parsial karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Vimtech Indonesia. Dan dinyatakan H₁ dapat diterima.
2. Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) untuk variabel lingkungan kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 5,141 dengan probabilitas signifikan sebesar 0,000. Maka secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Vimtech Indonesia. Dan dinyatakan H₂ dapat diterima
3. Berdasarkan hasil uji F (uji simultan) untuk variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Vimtech Indonesia diperoleh F hitung sebesar 44.781 dengan probabilitas signifikan sebesar 0,000, maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Vimtech Indonesia. Dan dinyatakan H₃ dapat diterima

SARAN

Berdasarkan beberapa kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan saran- saran sebagai berikut:

1. Hasil menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu merupakan variabel yang paling kecil pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Guna meningkatkan kinerja karyawan, maka pihak perusahaan dirasa perlu melakukan berbagai perbaikan seperti mengoptimalkan karakteristik individu dengan cara memperhatikan kemauan, sikap, minat, keahlian dan kebutuhan

karyawan agar karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga karyawan termotivasi dan senang melakukan pekerjaannya masing-masing.

2. Selain karakteristik individu, faktor lingkungan kerja tetap harus ditingkatkan karena lingkungan kerja mampu mempengaruhi baik atau tidak baiknya kinerja karyawan. Perusahaan dapat meninjau kembali apakah lingkungan kerja sudah sesuai dengan yang diinginkan karyawan dan perlunya diberikan penghargaan kepada karyawan.
3. Variabel karakteristik individu ataupun lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan secara parsial ataupun simultan, artinya setiap perubahan pada kedua variabel ini akan memberikan dampak positif juga terhadap kinerja, maka dari itu pihak perusahaan hendaknya selalu memperhatikan faktor-faktor tersebut sehingga karyawan selalu merasa diperhatikan dan berusaha meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah M. Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo
- Andi Supangat. 2010. *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Ardana dkk. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Kedua. Graha Ilmu.
- Agung Edy Wibowo dan Adji Djojo, 2012, *Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian*, Edisi Ke Dua, Penerbit Gava Media, Yogyakarta.
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Dessler, G. (2008). *Human Resource Management*. 11th Edition, New Jersey: Pearson Education
- Dr. Riduwan, M.B.A., 2010. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2009. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS". Semarang : UNDIP.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ivancevich et.al., (2006). *Human Resource Management (10thed)*. New York: McGraw Hill, Inc
- Kurniawati, Elly. 2007. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Birokrasi Terhadap Perilaku Aparat Di Kecamatan Sekampung Kabupaten Lampung Timur*. Skripsi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Lampung. Bandar Lampung
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan* Bandung: Rosdakarya
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007) *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

- Miftah Thoha. (2007). Kepemimpinan dalam Manajemen. Edisi 12, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Miftah Thoha. 2012. Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya. Jakarta:PT Raja Grafindo Persada
- Mondy, R. Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Nuraini, T. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam
- Nuri Rosyidah. (2013). Analisis Faktor Kinerja Karyawan PTPN (PERSERO) Pabrik Gula Tjoekir Jombang. Skripsi Psikologi. IAIN sunan ampel Surabaya
- Robbins SP, dan Judge. 2007. Perilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta
- Mondy, R. Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Nuraini, T. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam
- Nuri Rosyidah. (2013). Analisis Faktor Kinerja Karyawan PTPN (PERSERO) Pabrik Gula Tjoekir Jombang. Skripsi Psikologi. IAIN sunan ampel Surabaya
- Robbins SP, dan Judge. 2007. Perilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta
- Robbins , Stephen P. & Timothy A. Judge. (2008). Perilaku Organisasi. Edisi 12. Jakarta Salemba Empat
- Sandy Martha, Muhammad. 2015. "Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating". Tesis di Universitas Widayatama Bandung
- Sedarmayanti.2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju
- Sedarmayanti. (2011). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja :Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- Simanjuntak, Payaman J. 2011 Manajemen & Evaluasi Kinerja. Jakarta:Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Soekidjo Notoatmodjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : Rineka Cipta
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi, Andi, Yogyakarta.
- Sofyandi, Herman dan Iwa Garniwa, 2007. Perilaku Organisasional, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- sugiyono. 2013. Metode Penelitian Manajemen. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung : Alfabeta
- Suwatno. & Priansa, D. 2011. Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Umam, Khaerul. 2010. Perilaku Organisasi. Pustaka Setia, Bandung
- Wahjono, Sentot Imam. 2010. Perilaku Organisasi. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta.
- Abdul Rahman. 2013.Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala : Jurnal E-Jurnal Katalogis, Volume I Nomor 2
- Ahmad Nur Rofi, 2012, Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang, Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan, Vol 3 Nomor 1, Mei 2012
- Heriyanus Peoni Vol 3, No 001 (2014)

Jurnal AKMENBIS Akademi Akuntansi
Permata Harapan Vol II, No 01 ISSN:
2302-6847. Hal. 55-70 Maret 2013

Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto
Arim Prastyo (Jurnal Administrasi
Bisnis (JAB)| Vol. 8 No. 2 Maret 2014|
administrasibisnis.studentjournal.ub.ac
.id)

Ni Made Rena Prilian Yuyu Indrawati
(Jurnal IPTA ISSN : 2338-8633 Vol. 2
No.1, 2014)

Purnomo, Ratno dan Sri Lestari. 2010.
Pengaruh Kepribadian, Self-Efficacy,
Dan Locus Of Control Terhadap
Persepsi Kinerja Usaha Skala Kecil
Dan Menengah. Jurnal Bisnis Dan
Ekonomi (Jbe). Volume.17, Nomor.2.
Lembaga Penerbit Universitas
Lampung: Bandar Lampung

Tanjung, Zulhardi. 2019. Pengaruh gaya
kepemimpinan, disiplin kerja, dan
kompensasi kerja terhadap kinerja
karyawan pada Zulindo Tour & Travel
Service. Journal.unrika.ac.id. Vol
6, No.1 2019. ISSN: 2252-52672.
Diakses 27 Oktober 2019.

<http://digilib.unila.ac.id/20824/14/BAB%20II.pdf>

<http://teorionline.net/daftar-pustaka-teorionline/>