



**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, LINGKUNGAN KERJA,
IKLIM ORGANISASI, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

***EFFECT OF INDIVIDUAL CHARACTERISTICS, WORK ENVIRONMENT,
ORGANIZATIONAL CLIMATE, MOTIVATION
AND COMPENSATION***

Herni Widiyah Nasrul¹, Martinus Buulolo², Sri Langgeng Ratnasari³

¹⁻³(Prodi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia)

¹herni@gmail.com, ²martinus444buulolo, ³sarisucahyo@yahoo.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, iklim organisasi terhadap kinerja karyawan, motivasi terhadap kinerja karyawan, kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Matahari *Departement Store* Nagoya Hill Batam sebanyak 198 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan rumus Slovin berjumlah 132 responden. Data diperoleh dengan menggunakan kuisioner yang telah diuji validitas dan reliabilitas. Pengujian data dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah: karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan karakteristik individu, lingkungan kerja, iklim organisasi, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan; Karakteristik Individu; Lingkungan Kerja; Iklim Organisasi; Motivasi; Kompensasi

Abstract

The purpose of this study was to examine and analyze the effect of individual characteristics on employee performance, work environment on employee performance, organizational climate on employee performance, motivation on employee performance, compensation on employee performance partially and simultaneously. This research is a quantitative research. The population of this study were all permanent employees of PT. Matahari Department Store Nagoya Hill Batam as many as 198 people. The sampling technique using the Slovin formula amounted to 132 respondents. The data was obtained by using a questionnaire that had been tested for validity and reliability. Testing the data using multiple linear regression. The results of this study are: individual characteristics have a positive and significant effect on employee performance, work environment has a positive and significant effect on employee performance, organizational climate has a positive and significant effect on employee performance, motivation has a positive and significant effect on employee performance, compensation has a positive but not significant effect on employee performance, and individual characteristics, work environment, organizational climate, motivation and compensation have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Employee Performance; Individual Characteristics; Work environment; Organizational Climate; Motivation; Compensation*

Detail Artikel:

Diterima: 03 April 2021

Disetujui: 25 Juni 2021

PENDAHULUAN

Karakter individu dengan karakter organisasi menimbulkan bentuk interaksi kinerja individu dalam organisasi. Setiap individu dalam organisasi memiliki perilaku yang berbeda dengan yang lain. Individu memiliki karakter yang berbeda baik karakter kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Pada kaitan antara individu dengan organisasi akan membawa karakteristik individu dalam organisasi, sehingga terjadilah interaksi antara karakteristik individu dengan karakteristik organisasi. Perbedaan karakteristik individu dapat menerangkan penyebab berbedanya kinerja karyawan yang satu dengan lain. Baik buruknya karakteristik individu karyawan tergantung bagaimana mereka mengaplikasikannya, (Umar, 2018).

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pekerjaannya. Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan dapat mempengaruhi pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat pekerjaan tersebut, (Budianto dkk, 2015),

Iklim organisasi adalah konfigurasi sikap dan persepsi, emosi, dan perilaku anggota organisasi yang mengungkapkan norma penting, nilai-nilai dan sikap yang dimiliki. Organisasi ini diharapkan setidaknya sedikit membantu seseorang dalam menyelesaikan masalahnya, karena organisasi diharapkan bisa mempersatukan baik itu secara ekonomi, sosial, intelektual, spiritual, maupun emosional, (Wahyuni, dkk., 2017). Hal ini menunjukkan bahwa begitu pentingnya organisasi sebagai wadah untuk bisa saling berinteraksi dan saling bekerja sama bagi para anggotanya dalam rangka mencapai tujuan bersama.

Motivasi kerja kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu, (Fadhil dkk., 2018). Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan, dorongan

merupakan kekuatan mental yang berorientasi terhadap pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh seseorang.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, (Hasibuan, 2018).

Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja, Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan, (Budianto, 2015).

Secara teoritis sebagaimana diuraikan, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel-variabel diantaranya adalah lingkungan kerja, karakteristik individu, iklim organisasi, motivasi dan kompensasi. Oleh karena itu, kinerja karyawan PT. Matahari *Departement Store Nagoya Hill* Batam, tentunya dapat dikaitkan dengan variabel-variabel pada penelitian ini, hal ini yang mendorong untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan PT. Matahari *Departement Store Nagoya Hill* Batam”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, yang menjadi permasalahan dan fokus dalam penelitian ini sebagai berikut: Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan? Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan? Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan? Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai karyawan? Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan? Apakah karakteristik individu, lingkungan kerja, iklim organisasi, motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini diantaranya: Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui dan menganalisis

pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja, iklim organisasi, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Tinjauan Pustaka

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Karyawan yang melaksanakan beban yang diberikan, biasanya berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya, (Nawa dkk, 2017).

Karakteristik Individu

Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Karakteristik adalah ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup, sedangkan individu adalah perorangan, orang seorang. Karakteristik individu adalah karakter yang dimiliki oleh setiap orang yang berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya, (Agustya, 2018).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut, (Widodo, 2015).

Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah konsep yang menunjukkan isi dan kekuatan dari pengaruh isi dan kekuatan dari pengaruh antara nilai, norma, perilaku dan perasaan dari anggota suatu sistem sosial yang dapat diukur melalui alat ukur yang objektif, (Steers, 2015).

Motivasi

Motivasi adalah suatu proses yang menerangkan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya, (Tegar, 2019).

Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan, (Kasmir, 2015).

METODOLOGI

Jenis dan desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan sumber data primer yang merupakan sumber data yang diperoleh dari objek penelitian, dengan menyebarkan kuesioner (angket) kepada responden terpilih dengan pendekatan metode analisis kuantitatif. Penelitian ini menggunakan desain deskriptif yang bertujuan untuk memaparkan variabel-variabel yang diteliti dan tentang ketergantungan variabel, dengan demikian akan menghasilkan informasi yang komprehensif mengenai variabel yang diteliti, (Umar, 2019).

Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, (Sugiyono, 2017) Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi pada penelitian ini berjumlah 198 orang yang merupakan karyawan tetap PT. Matahari *Departement Store Nagoya Hill* Batam.

Sampel Penelitian

Sampel pada penelitian ini adalah 132 orang dengan menggunakan rumus Slovin, dengan tingkat kepercayaan 95%. Pada pemilihan sampel ini, peneliti menetapkan metode pemilihan sampel yaitu *Probability Sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel, (Sugiyono, 2017).

Instrumen Penelitian

Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penelitian dan fenomena sosial ini telah ditetapkan secara, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan Skala *Likert* maka variabel yang akan diukur dijabarkan pada indikator variabel, (Sugiyono, 2017).

Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Analisis data merupakan kegiatan setelah data terkumpul dari seluruh responden terkumpul. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik inferensial. Statistik inferensial, adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Statistik ini disebut statistik probabilitas, karena kesimpulan yang diberlakukan untuk populasi berdasarkan data sampel itu kebenarannya bersifat peluang. Statististik inferensial terdapat statistik parametris dan non parametris.

Regresi Linier Berganda

Analisis data penelitian ini menggunakan teknik regresi yaitu, analisis regresi linier berganda. Analisis regresi adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pemilihan jenis analisis regresi linier berganda karena dalam penelitian ini, terdiri lima variabel bebas: Karakteristik Individu (X1), Lingkungan Kerja (X2), Iklim Organisasi (X3), Motivasi (X4), Kompensasi (X5) dan variabel terikat: Kinerja Karyawan (Y).

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut, (Sugiyono, 2017):

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + e$$

Keterangan:

Y= Kinerja karyawan

α = Konstanta

X1= Karakteristik individu

X2= Lingkungan kerja

X3= Iklim organisasi

X4= Motivasi

X5= Kompensasi

b1, b2, b3, b4, b5= Koefisien regresi variabel independen

e= *Error*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh persamaan regresi linier berganda berikut ini:

$$Y = -12.285 + 0.231X_1 + 0.232X_2 + 0.150X_3 + 0.338X_4 + 0.548X_5 + e$$

Dari persamaan diatas maka dapat dijadikan acuan untuk diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Koefisien Konstanta bernilai -12.285 artinya bahwa ketika perusahaan PT. Matahari *Departement Store* Nagoya Hill Batam dalam menjalankan sebuah usaha tidak mempertimbangkan Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi dan Kompensasi, yang artinya jika tidak ada pengaruh variabel bebas maka nilai hasil Kinerja Karyawan sebesar -12.285.
2. Variabel Karakteristik Individu mempunyai nilai 0.231 artinya bahwa setiap terjadi kenaikan X_1 sebesar 1%, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.231.
3. Variabel Lingkungan Kerja mempunyai nilai 0.232 artinya bahwa setiap terjadi kenaikan X_2 sebesar 1%, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.231.
4. Variabel Iklim Organisasi mempunyai nilai 0.150 artinya bahwa setiap terjadi kenaikan X_3 sebesar 1%, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.150.
5. Variabel Motivasi mempunyai nilai 0.338 artinya bahwa setiap terjadi kenaikan X_4 sebesar 1%, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.338.
6. Variabel Kompensasi mempunyai nilai 0.548 artinya bahwa setiap terjadi kenaikan X_5 sebesar 1%, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.548.

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Uji t pada penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} .

1. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$ dari nilai t Karakteristik Individu (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Iklim Organisasi (X_3), Motivasi (X_4) dan Kompensasi (X_5), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya

bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel dependen.

2. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$ dari nilai t Karakteristik Individu (X1), Lingkungan Kerja (X2), Iklim Organisasi (X3), Motivasi (X4) dan Kompensasi (X5), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 1. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}
H_{06}	100.208	2.29

Sumber: Data Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 1. menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar $100.208 > 2.29$ F_{tabel} dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, artinya H_{06} ditolak dan H_{a6} diterima. Dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Individu (X1), Lingkungan Kerja (X2), Iklim Organisasi (X3), Motivasi (X4) dan Kompensasi (X5) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari *Departement Store Nagoya Hill* Batam.

Pembahasan

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini, variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4.805 lebih besar jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 0.676 dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$, maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, dengan demikian secara uji parsial variabel karakteristik individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari *Departement Store Nagoya Hill* Batam. Hal ini disebabkan karakter individu yang baik akan mendorong terciptanya hasil kinerja yang maksimal Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa

karakteristik individu karyawan yang baik akan mempengaruhi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.912 lebih besar jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 0.676 dan nilai signifikan $0.004 < 0.05$, maka H_02 ditolak dan $H_{\alpha 2}$ diterima, dengan demikian secara uji parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari *Departement Store Nagoya Hill* Batam. Hal ini disebabkan lingkungan kerja yang nyaman, tata cahaya ruang kerja, ruang kerja yang luas akan mendorong terciptanya hasil kinerja yang maksimal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja karyawan yang baik akan mempengaruhi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini, variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6.723 lebih besar jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 0.676 dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$, maka H_03 ditolak dan $H_{\alpha 3}$ diterima, dengan demikian secara uji parsial variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari *Departement Store Nagoya Hill* Batam. Hal ini disebabkan iklim organisasi yang dirasakan karyawan terstruktur dengan baik sehingga akan mendorong terciptanya hasil kinerja yang maksimal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi karyawan yang baik akan mempengaruhi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 10.431 lebih besar jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 0.676 dan nilai signifikan $0.004 < 0.05$, maka H_04 ditolak dan $H_{\alpha 4}$ diterima, maka dengan demikian secara uji parsial variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari *Departement Store Nagoya Hill*



Batam. Hal ini disebabkan karena atasan mampu memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan sehingga keberhasilan organisasi dapat terwujud dengan kerja sama yang baik sehingga terciptanya hasil kinerja yang maksimal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan yang baik akan mempengaruhi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini, variabel kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0.702 lebih besar jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 0.676 dan nilai signifikan $0.483 > 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian secara uji parsial variabel kompensasi berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari *Departement Store Nagoya Hill* Batam. Hal ini disebabkan karena kompensasi yang diberikan perusahaan mampu memenuhi kebutuhan karyawan dan balas jasa yang diberikan dengan hasil prestasi kerja yang dicapai. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai hasil yang maksimal.

Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini, variabel karakteristik individu, lingkungan kerja, iklim organisasi, motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 100.208 lebih besar jika dibandingkan dengan nilai F_{tabel} sebesar 2.29 dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian uji F secara simultan terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari *Departement Store Nagoya Hill* Batam. Hal ini disebabkan karena karakteristik individu yang baik antar karyawan maupun dengan atasan saling memahami sehingga akan tercipta kinerja yang baik, lingkungan kerja yang nyaman akan mendorong aktivitas karyawan untuk terus bekerja dengan baik, iklim organisasi yang terstruktur dengan rapi sehingga akan menghasilkan kinerja yang lebih baik, motivasi yang diberikan atasan mampu mempengaruhi karyawan



untuk bekerja secara maksimal dan kompensasi yang diberikan organisasi sesuai dengan prestasi kerja karyawan sehingga hal-hal ini akan menghasilkan kinerja yang baik. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel bebas pada penelitian ini mampu memberikan sumbangan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang berkaitan dengan pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja, iklim organisasi, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari *Departement Store Nagoya Hill* Batam, maka dapat ditarik kesimpulan: Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Karakteristik individu, lingkungan kerja, iklim organisasi, motivasi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan .

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan simpulan, maka diberikan saran sebagai berikut: Diharapkan kepada pimpinan organisasi agar karakteristik individu perlu dipertahankan karena memiliki pengaruh yang positif dalam meningkatkan kinerja karyawan, supaya organisasi mampu mencapai tujuan yang maksimal. Pentingnya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan terutama dalam hal ketersediaan fasilitas di tempat kerja, dan juga pentingnya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif dalam membantu meningkatkan produktivitas karyawan, dalam hal suhu udara di tempat kerja, keamanan dan penerangan, perlu adanya pengawasan supaya setiap pekerja merasa aman dan nyaman tanpa merasa terganggu dan khawatir dalam bekerja. Pihak perusahaan diharapkan agar selalu memperhatikan iklim organisasi yang tercipta di dalam perusahaan, agar karyawan yang bekerja di dalam perusahaan dapat bekerja secara efektif dan mencapai produktivitas yang diharapkan, hal tersebut dapat mengurangi resiko munculnya keinginan keluar karyawan dari

perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi karyawan agar semangat kerja yang tinggi dan memiliki kreatif dalam bekerja. Perlu diberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi atas yang diberikan kepada organisasi, agar karyawan merasa puas atas hasil kerjanya baik dari segi pujian yang proposional maupun dalam hal lainnya yang membuat karyawan untuk terus meningkatkan kinerja dalam bekerja. Diharapkan bagi penelitian selanjutnya untuk dapat mengembangkan faktor-faktor lain mengenai kinerja karyawan suatu perusahaan untuk dijadikan variabel penelitian, dikarenakan penelitian ini dibatasi oleh waktu dan luasnya cakupan penelitian. Bagi perusahaan untuk lebih berperan aktif dalam meningkatkan kinerja karyawan yang bisa berimplementasi terhadap meningkatnya produktivitas perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agustya, H. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT. Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 61, No. 3, 109-112.
- [2] Antika, Rindy & Ratnasari, Sri Langgeng. 2016. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Batam. *Jurnal Zona Manajemen*. Vol.8., No.2., 2016. Hal.1-8.
- [3] Bintoro & Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Edisi I, Yogyakarta: Gava Media Anggota Ikapi DIY.
- [4] Budianto, A & Kartini, A. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk. SPBU Distribusi Wilayah I Jakarta, *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Vol. 3, No. 1, 103-104.
- [5] Desthiani, U. 2018. Peranan Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Sekretari Universitas Pamulang, *Jurnal Sekretari* Vol. 5, No. 1, 10.
- [6] Dion & Aryanda. 2015. Pengaruh Komitmen dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dipa Pharmed Intersains Di Jakarta, *Jurnal Manajerial* Vol. 9, No. 1, 13-16.
- [7] Fadhil, A. & Mayowan, Y. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 54, No. 1, 40-41.
- [8] Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [9] Heny, S. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun, *Jurnal JIBEKA* Vol. 9, No. 1, 44 – 53.



- [10] Jaccobis, G.V. & Kojo, C. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara, *Jurnal EMBA* Vol. 5, No. 24, 2017.
- [11] Kasmir, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- [12] Masram, & M'uah, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- [13] Mundakir. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, *Journal Business Management Analysis (BMAJ)* Vol. 1 No. 1, 39.
- [14] Nurcahyani. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 1, 500 – 532.
- [15] Nawa, F & Sesilya, K. 2017. Pengaruh Kompensasi Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Nusa Tenggara Timur, *Jurnal Agora* Vol. 5, No.3, 245.
- [16] Priyono, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sidiarjo: Zifatama Publisher.
- [17] Pradita. 2017. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi dan Kinerja Tenaga Pemasar Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. 4, No. 2, 153-164.
- [18] Ratnasari, Sri Langgeng. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Swasta Di Kota Batam. *Proseding Seminar Nasional KITA Tahun 2017*. Hal. 776-787.
- [19] Rahmat, H. & Cavorina, A. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cladtek BI Metal Manufacturing, *Journal Of Business Administration* Vol 1, No. 2, 187-197.
- [20] Rahmawardani, G. & Bambang, S. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Studi pada Karyawan PT. Gajah Tunggal, Tbk, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 44, No.1, 3-4.
- [21] Tegar, N. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Karyawan*, Yogyakarta: Quadrant.
- [22] Umar, H. 2019. *Metode Riset Manajemen Perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- [23] Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [24] Saleh, L. 2015. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Karyawan Dalam Rangka Peningkatan Kinerja di STIE Pasaman Simpang Empat, *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, Vol. 3, No. 2, 75-84.
- [25] Siddik, Siswan. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi dan Displin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Sarolangun. *Tesis*. Program Pascasarjana. Universitas Terbuka. Jakarta.
- [26] Santoso, S. 2016. *Panduan Lengkap SPSS Versi 23*. Jakarta: Elekmedia Computindo.



- [27] Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Prenadamedia Group.
- [28] Sunyoto, D. 2016. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT. Refika Aditama.