



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPRIBADIAN, DAN
GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. WILMAR NABATI INDONESIA
DI MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

DASMAWATI SIMANGUNSONG

NPM. 1715310900

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

2021



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : DASMAWATI SIMANGUNSONG
NPM : 1715310900
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPERIBADIAN, DAN
GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
WILMAR NABATI INDONESIA DI MEDAN

MEDAN, JULI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)



(Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn)

PEMBIMBING I

(SAMRIN, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

(FEBRILIAN LESTARIO, S.T., M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : DASMAWATI SIMANGUNSONG
NPM : 1715310900
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPERIBADIAN, DAN
GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
WILMAR NABATI INDONESIA DI MEDAN

MEDAN, JULI 2021

KETUA

(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si)

ANGGOTA - I

(SAMRIN, S.E., M.M)

ANGGOTA - II

(FEBRIAN LESTARIO, S.T., M.Si)

ANGGOTA - III

(RIZAL AHMAD, S.E., M.Si)

ANGGOTA-IV

(Drs. MANUNTUN PAKPAHAN, M.M)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

| | |
|-----------------------------------|-----------------|
| PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN | (TERAKREDITASI) |
| PROGRAM STUDI MANAJEMEN | (TERAKREDITASI) |
| PROGRAM STUDI AKUNTANSI | (TERAKREDITASI) |
| PROGRAM STUDI ILMU HUKUM | (TERAKREDITASI) |
| PROGRAM STUDI PERPAJAKAN | (TERAKREDITASI) |

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

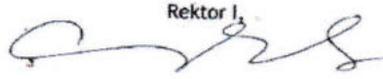
Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

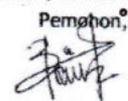
Nama Lengkap : DASMAWATI SIMANGUNSONG
 Tempat/Tgl. Lahir : DOLOK MAULI / 09 Maret 1998
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310900
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 123 SKS, IPK 3.37
 Nomor Hp : 085261907978
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

| No. | Judul |
|-----|---|
| 1. | Pengaruh lingkungan kerja, kepribadian dan upah terhadap kinerja karyawan pada PT. Wilmar Nabati Indonesia di Medan |

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

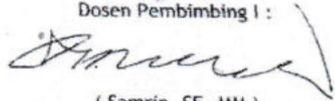
*Coret Yang Tidak Perlu

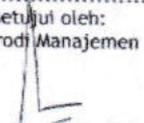
Rektor I,

 (Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

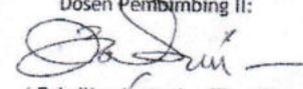
Medan, 01 Maret 2021
 Pemohon,

 (Dasmawati Simangunsong)

Tanggal :
 Disahkan oleh :
 Dekan

 (Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.)

Tanggal : 13 Maret 2021
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Samrin, SE., MM)

Tanggal : 13 Maret 2021
 Disetujui oleh :
 Ka. Prodi Manajemen

 (Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi, M.Si.)

Tanggal : 12 Maret 2021
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II:

 (Febrilian Lestario, ST., MSi)

| | | |
|----------------------------|-----------|---------------------------|
| No. Dokumen: FM-UPBM-18-02 | Revisi: 0 | Tgl. Eff: 22 Oktober 2018 |
|----------------------------|-----------|---------------------------|

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Senin, 01 Maret 2021 19:41:47



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : Sosial Sains
 Dosen Pembimbing II : Febrilian Lestario, S.T., M.Si
 Nama Mahasiswa : Dasmawati Simangunsong
 Jurusan / Program Studi : Manajemen Sdm
 No. Stambuk / NPM : 1715210400
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Skripsi : Pengaruh lingkungan, kepribadian dan gaji terhadap kinerja karyawan pada PT. Wilmar Nabati Indonesia di Medan.

| Tanggal | Pembahasan Materi | Paraf | Keterangan |
|--------------|-----------------------------|-------|------------|
| 24 Juli 2021 | - Perbaikan bab 2 | | |
| 13 Juli 2021 | - Perbaikan latar belakang. | | |
| 2 agus 2021 | Ace sedang merevisi | | |

Medan,
 Diketahui / Disetujui Oleh :
 Dekan



Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn

Dosen Pembimbing II

Febrilian Lestario, S.T., M.Si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing II : Febrilian Lestario, S.T., M.Si
Nama Mahasiswa : Dasmawati Simangunsong
Jurusan / Program Studi : Manajemen SDM
No. Stambuk / NPM : 2017/1715310900
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Proposal : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepribadian, dan Upah terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wilmar Nabati Indonesia di Medan

| Tanggal | Pembahasan Materi | Paraf | Keterangan |
|-------------------|-----------------------------|-------|------------|
| 11 September 2020 | Pengajuan judul/Acc judul | | |
| 24 September 2020 | Perbaikan pendahuluan | | |
| 01 Oktober 2020 | Perbaikan landasan teori | | |
| 03 Oktober 2020 | Perbaikan metode penelitian | | |
| 16 Oktober 2020 | Acc proposal | | |
| 22 Oktober 2020 | Acc sempro | | |

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan



Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M.

Dosen Pembimbing II

Febrilian Lestario, S.T., M.Si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4.5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing I : Samrin, S.E., M.M
Nama Mahasiswa : Dasmawati Simangunsong
Jurusan / Program Studi : Manajemen SDM
No. Stambuk / NPM : 2017/1715310900
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Proposal : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepribadian, dan Upah terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wilmar Nabati Indonesia di Medan

| Tanggal | Pembahasan Materi | Paraf | Keterangan |
|---------|---|-------|------------|
| 22/9 | Bab I. - Definisi, jenis masalah agror & perjelasi | | |
| 3/10 | - Rumusan masalah agror saran dengan instrumen masalah | | |
| 10/10 | Bab. II : - Jenis-jenis variabel penelitian | | |
| 16/10 | Bab. III : - Kerangka konseptual | | |
| 22/10 | Penutupian | | Ael. |

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan

Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M

Dosen Pembimbing I

Samrin, S.E., M.M



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Direktori: Gedung Sate, Jl. Sekeloa Selatan I No. 1, Medan, Sumatera Utara 20132
Telp. (061) 4001000, 4001001, 4001002, 4001003, 4001004, 4001005, 4001006, 4001007, 4001008, 4001009, 4001010, 4001011, 4001012, 4001013, 4001014, 4001015, 4001016, 4001017, 4001018, 4001019, 4001020, 4001021, 4001022, 4001023, 4001024, 4001025, 4001026, 4001027, 4001028, 4001029, 4001030, 4001031, 4001032, 4001033, 4001034, 4001035, 4001036, 4001037, 4001038, 4001039, 4001040, 4001041, 4001042, 4001043, 4001044, 4001045, 4001046, 4001047, 4001048, 4001049, 4001050, 4001051, 4001052, 4001053, 4001054, 4001055, 4001056, 4001057, 4001058, 4001059, 4001060, 4001061, 4001062, 4001063, 4001064, 4001065, 4001066, 4001067, 4001068, 4001069, 4001070, 4001071, 4001072, 4001073, 4001074, 4001075, 4001076, 4001077, 4001078, 4001079, 4001080, 4001081, 4001082, 4001083, 4001084, 4001085, 4001086, 4001087, 4001088, 4001089, 4001090, 4001091, 4001092, 4001093, 4001094, 4001095, 4001096, 4001097, 4001098, 4001099, 4001100

BERTIACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIPIS : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : Sosial Sains
 Dosen Pembimbing I : Samria, S.E., M.M.
 Nama Mahasiswa : Samudra, Syahputra, S.P.
 Jurusan / Program Studi : Manajemen, S1
 No. Stambuk / NPM : 1112.51.0901
 Jenjang Pendidikan : Strata 1
 Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Keterampilan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Telkom Pasati Indonesia di Medan

| Tanggal | Pembahasan Materi | Paraf | Keterangan |
|---------|--|----------------------------|------------|
| | <p>Serta tambahkan satu kolom deskripsi dari setiap indikator variabel. Selanjutnya di bentuk tabel definisi operasional variabel, tambahkan pengujian teori skala Likert dan buat tabel skala Likert.</p> <p>Pada Bab IV bagian A agar telah diuraikan struktur organisasi.</p> <p>Pada bagian B. (Pembahasan hasil Penelitian) agar membahas semua hipotesis.</p> <p>Pada Bab V, bagian B (Saran) agar mengarah kepada kesimpulan, dan sinkron dengan indikator variabel serta identifikasi masalah.</p> | <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> | <p>ACC</p> |

Medan,
 Diketahui / Disetujui Oleh:
 Dekan

 Dr. Onny Medallina, S.H., M.Kn.

Dosen Pembimbing I

 Samria, S.E., M.M.

**SURAT PERNYATAAN
PERUBAHAN JUDUL SKRIPSI**

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini :

Nama : Dasmawati Simangunsong
NPM : 1715310900
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM

menyatakan **benar** bahwa judul skripsi saya mengalami perubahan sesuai dengan arahan dari dosen pembimbing saya. Judul skripsi saya pertama yang telah disetujui adalah :

“
Pengaruh lingkungan, kepribadian, dan upah terhadap kinerja karyawan pada PT.Wilmar Nabati Indonesia di Medan
”

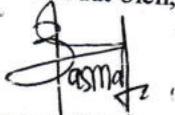
dan judul skripsi saat ini setelah diubah adalah :

“
Pengaruh lingkungan, kepribadian, dan gaji terhadap kinerja karyawan pada PT.Wilmar Nabati Indonesia di Medan
”

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya.

Medan, 14 JULI 2021

Dibuat oleh,



Dasmawati Simangunsong

NPM. 1715310900

Diketahui oleh,

Dosen Pembimbing I



Samrin, S.E., M.M

Dosen Pembimbing II



Febrilian Lestario S.T., M.Si



SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 243/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
saudara:

: DASMAWATI SIMANGUNSONG

: 1715310900

Semester : Akhir

: SOSIAL SAINS

Prodi : Manajemen

nyanya terhutang sejak tanggal 04 Agustus 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku
tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 04 Agustus 2021

Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan


Rahmad Rizki Umaro, ST, M. Kom

Dokumen: FM-PERPUS-06-01

: 01

Elekaf : 04 Juni 2015



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : DASMAWATI SIMANGUNSONG
NPM : 1715310900
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Febrilian Lestario, ST., MSI
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepribadian, dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wilmar Nabati Indonesia di Medan

| Tanggal | Pembahasan Materi | Status | Keterangan |
|------------------|-----------------------------|-----------|------------|
| 22 Oktober 2020 | Perbaikan pendahuluan | Revisi | |
| 22 Oktober 2020 | Perbaikan landasan teori | Revisi | |
| 22 Oktober 2020 | Perbaikan metode penelitian | Revisi | |
| 22 Oktober 2020 | Acc sempro | Disetujui | |
| 03 Agustus 2021 | Perbaikan bab 2 | Revisi | |
| 03 Agustus 2021 | Perbaikan latar belakang | Revisi | |
| 03 Agustus 2021 | Acc sidang meja hijau | Disetujui | |
| 18 November 2021 | ACC ilirid lux | Disetujui | |

Medan, 20 November 2021
Dosen Pembimbing,



Febrilian Lestario, ST., MSI



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : DASMAWATI SIMANGUNSONG
NPM : 1715310900
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Samrin, SE.,MM
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepribadian, dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wilmar Nabati Indonesia di Medan

| Tanggal | Pembahasan Materi | Status | Keiterangan |
|------------------|---|-----------|-------------|
| 01 Desember 2020 | Acc sempitro Saran : - Pada latar belakang indikator Y sebagai permasalahan utama dan dijelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi Y. Indikator X dimunculkan sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi variabel Y dan lengkap ada indikator nya. Kernudian fenomena yang relevan dengan variabel dan indikator didukung dengan tabel pra survey utk masing-masing variabel. - butir butir identifikasi masalah telah mewakili semua variabel dan tergambar pada penjelasan tabel pra survey. - Penelitian terdahulu minimal 8 - Pada hipotesis kata kata di duga agar dihilangkan. - Pada tabel 3.1 jadwal pelaksanaan penelitian, agar disesuaikan dengan kondisi yang real. - Pada populasi dan sampel agar dijelaskan lebih rinci siapa populasi nya dan siapa sampelnya. Buatlah karakteristik populasi dan sampelnya. - Pada tabel 3.3 definisi dan indikator setiap variabel agar dimasukkan sumber teorinya dan sinkronkan dengan sumber teori yang di kerangka konseptual. Serta lambangkan satu kolom deskripsi dari setiap indikator variabel. Selanjutnya di bawah tabel definisi operasional variabel, tambahkan pengertian teori skala likert dan buat tabel skala likert. - Pada Bab IV bagian A agar telah disertakan struktur organisasi. Pada bagian B. (Pembahasan Hasil Penelitian) agar membahas semua hipotesis. - Pada Bab V, bagian B (Saran) agar merujuk kepada Kesimpulan, dan sinkron dengan indikator variabel serta identifikasi masalah | Disetujui | |
| 25 Juli 2021 | Proposal disetujui. ACC seminar proposal | Revisi | |
| 03 Agustus 2021 | ACC sidang meja hijau | Disetujui | |
| 03 Agustus 2021 | ACC sidang meja hijau | Disetujui | |
| 18 November 2021 | ACC jilid lux | Disetujui | |

Medan, 20 November 2021
Dosen Pembimbing,



Samrin, SE, MM



Acc etli
seminar proposal
[Signature]
16/10/20

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPERIBADIAN DAN
UPAH TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. WILMAR NABATI INDONESIA
DI MEDAN**

PROPOSAL

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian,
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

DASMAWATI SIMANGUNSONG

NPM. 1715310960

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**



Acc sidang
Meja Hijau
Rani
15/07/21

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPERIBADIAN, DAN
GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. WILMAR NABATI INDONESIA
DI MEDAN**

ACC
SIDANG MEJA HIJAU
Rani
31/7/21

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

DASMAWATI SIMANGUNSONG

NPM. 1715310900

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**

Hal: Permohonan Meja Hijau

Medan, 05 Agustus 2021
 Kepada Yth: Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAD Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama: DASMAWATI SIMANGUNSONG
 Tempat/Tgl. Lahir: DOLEK MAJILI / 09 Maret 1998
 Nama Orang Tua: HASLEGANI SIMANGUNSONG
 N.P.M: 1715310900
 Fakultas: SOSIAL SAINS
 Program Studi: Manajemen
 No. HP: 085261907978
 Alamat: Jl. amal kulur no 05 Medan Helvetia

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepribadian, dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wilmar Nabati Indonesia di Medan**. Selanjutnya saya menyatakan:

- 1 Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- 2 Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau
- 3 Telah tercap keterangan bebas pustaka
- 4 Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
- 5 Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- 6 Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar
- 7 Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- 8 Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjihtan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
- 9 Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- 10 Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- 11 Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- 12 Bersedia melunaskan biaya-biaya yang ditabungkan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb:

| | | | |
|--------------------|---------------------------|-----------|------------------|
| 1 | [102] Ujian Meja Hijau | Rp | 1.000.000 |
| 2 | [170] Administrasi Wisuda | Rp | 1.750.000 |
| Total Biaya | | Rp | 2.750.000 |

Ukuran Toga **M**

Diketahui/Ditetujui oleh



Dr. Denty Medaline, Sst., M.Pd
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya



DASMAWATI SIMANGUNSONG
 1715310900

Catatan:

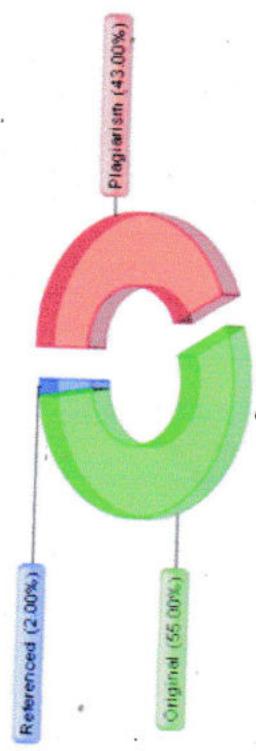
- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila:
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAD Medan
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga): untuk - Fakultas - untuk BPAA (ashi) - Mhs ybs

Analyzed document: DASMAWATI SIMANGUNSONG_1715310900_Manajemen.docx Licensed for: Universitas Pembangunan Panca Budi_License02

- Comparison Preset: Rewrite Detected language:
- Check type: Internet Check



Detailed document body analysis:
Relation chart:



Distribution graph:



Top sources of plagiarism: 74

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : DASMAWATI SIMANGUNSONG
NPM : 1715310900
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPERIBADIAN, DAN
GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
WILMAR NABATI INDONESIA DI MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Juli 2021



(Dasniawati Simangunsong)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dasmawati Simangunsong
NPM : 1715310900
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Juli 2021

Yang membuat pernyataan



(Dasmawati Simangunsong)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

| | |
|-----------------------------------|-----------------|
| PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN | (TERAKREDITASI) |
| PROGRAM STUDI MANAJEMEN | (TERAKREDITASI) |
| PROGRAM STUDI AKUNTANSI | (TERAKREDITASI) |
| PROGRAM STUDI ILMU HUKUM | (TERAKREDITASI) |
| PROGRAM STUDI PERPAJAKAN | (TERAKREDITASI) |

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

| | |
|----------------------------------|-------------------------------|
| Nama Lengkap | : DASMAWATI SIMANGUNSONG |
| Tempat/Tgl. Lahir | : DOLOK MAULI / 09 Maret 1998 |
| Nomor Pokok Mahasiswa | : 1715310900 |
| Program Studi | : Manajemen |
| Konsentrasi | : Manajemen SDM |
| Jumlah Kredit yang telah dicapai | : 123 SKS, IPK 3,37 |
| Nomor Hp | : 085261907978 |

Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang Ilmu sebagai berikut :

| No. | Judul |
|-----|---|
| 1. | Pengaruh lingkungan kerja, kepribadian dan upah terhadap kinerja karyawan pada PT. Wilmar Nabati Indonesia di Medan |

Catatan : Disisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

*Coret Yang Tidak Perlu



Medan, 01 Maret 2021

Pemohon,

(Dasmawati Simangunsong)

| |
|--|
| Tanggal : Disahkan oleh : Dekan (Dr. Basriyah Widyananda, SE., MA.) |
|--|

| |
|--|
| Tanggal : 13 Maret 2021 Disetujui oleh : Dosen Pembimbing I : (Samrin, SE., MM) |
|--|

| |
|---|
| Tanggal : 13 Maret 2021 Disetujui oleh : Ka. Prodi Manajemen (Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi, M.Sc.) |
|---|

| |
|---|
| Tanggal : 12 Maret 2021 Disetujui oleh : Dosen Pembimbing II : (Febrilian Lestari, ST., MSc) |
|---|

| | | |
|----------------------------|-----------|---------------------------|
| No. Dokumen: FM-UPBM-18-02 | Revisi: 0 | Tgl. Eff: 22 Oktober 2018 |
|----------------------------|-----------|---------------------------|

ABSTRAK

Fenomena di dalam penelitian ini adalah pekerjaan tidak sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan bekerja belum sesuai dengan standard prosedur perusahaan, karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efisien dan karyawan belum tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Kurangnya kerja sama tim antara sesama karyawan yang membuat kinerja karyawan menurun. Karyawan belum sepenuhnya dapat melakukan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan belum dapat menjalin hubungan sesama rekan kerja dengan harmonis. Karyawan belum dapat menggunakan peralatan kerja dengan lancar. Karyawan melaksanakan pekerjaan kurang teliti, dimana masih ada pekerjaan yang masih belum selesai. Karyawan kurang melakukan kerja sama dengan rekan kerja dalam melakukan pekerjaan. Karyawan kurang teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Karyawan kurang tenang dalam menghadapi setiap hal yang terjadi dalam pekerjaan. Gaji yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan harapan yang diinginkan karyawan. Karyawan menerima gaji yang belum sesuai dengan prestasi kerjanya dan karyawan menerima gaji yang belum dapat memenuhi kebutuhan sekunder (rekreasi dan sekolah). Analisis penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, kepribadian, dan gaji secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wilmar Nabati Indonesia di Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 62 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wilmar Nabati Indonesia di Medan, dimana $t_{hitung} 9,249 > t_{tabel} 2,001$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Kepribadian secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wilmar Nabati Indonesia di Medan, dimana $t_{hitung} 3,491 > t_{tabel} 2,001$ dan signifikan $0,001 < 0,05$. Gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wilmar Nabati Indonesia di Medan, dimana $t_{hitung} 2,769 > t_{tabel} 2,001$ dan signifikan $0,045 < 0,05$. Lingkungan kerja, kepribadian, dan gaji secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wilmar Nabati Indonesia di Medan, dimana $F_{hitung} 71,287 > F_{tabel} 2,76$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kepribadian, Dan Gaji dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The phenomenon in this study is that the work does not match the targets set by the company. Employees work not in accordance with standard company procedures, employees have not been able to complete work efficiently and employees have not been on time in completing work. Lack of teamwork between fellow employees which makes employee performance decline. Employees have not been able to fully carry out their work. Employees have not been able to establish harmonious relationships with co-workers. Employees have not been able to use work equipment smoothly. employees carry out less thorough work, where there is still unfinished work..Employees do not cooperate with colleagues in doing work. Employees are less careful in completing each job. Employees are less calm in dealing with everything that happens at work. The salary given by the company is not in accordance with the expectations of the employees. Employees receive salaries that are not in accordance with their work performance and employees receive salaries that have not been able to meet secondary needs (recreation and school). The research analysis aims to determine whether the work environment, personality, and salary partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. Wilmar Nabati Indonesia in Medan. The data analysis technique used is the associative method with the help of the SPSS version 16.0 program. This study uses multiple linear regression analysis. The sample in this study were 62 respondents. Primary data collection using a questionnaire. The results showed that the work environment partially positive and significant effect on employee performance at PT. Wilmar Nabati Indonesia in Medan, where $t_{count} 9,249 > t_{table} 2,001$ and significant $0.000 < 0.05$. Personality partially has a positive and significant effect on employee performance at PT. Wilmar Nabati Indonesia in Medan, where $t_{count} 3,491 > t_{table} 2,001$ and significant $0.001 < 0.05$. Salary partially has a positive and significant effect on employee performance at PT. Wilmar Nabati Indonesia in Medan, where $t_{count} 2.769 > t_{table} 2.001$ and significant $0.045 < 0.05$. Work environment, personality, and salary simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. Wilmar Nabati Indonesia in Medan, where $F_{count} 71.287 > F_{table} 2.76$ and significant $0.000 < 0.05$.

Keywords : Work Environment, Personality, and Employee Salary and Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan salah satu tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Jurusan Manajemen Fakultas Sosial Sains yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepribadian, Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wilmar Nabati Indonesia Di Medan”**. Penulis telah banyak menerima dukungan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak selama penulisan skripsi ini.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., M.Sc., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Samrin, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Febrilian Lestario, S.T., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Kepada seluruh dosen Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
7. Kepada seluruh staff atau pegawai Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
8. Kepada pimpinan dan seluruh karyawan PT. Wilmar Nabati Indonesia Di Medan, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
9. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda dan Ibunda yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
10. Kepada seluruh teman-temanku, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, Juli 2021
Penulis

Dasmawati Simangunsong
1715310900

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|----------------|
| HALAMAN PENGESAHAN | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN | iii |
| HALAMAN PERNYATAAN | iv |
| ABSTRAK | vi |
| ABSTRACT | vii |
| KATA PENGANTAR | viii |
| DAFTAR ISI | x |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR GAMBAR | xiv |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Identifikasi Masalah..... | 4 |
| C. Rumusan Masalah dan Batasan Masalah..... | 5 |
| D. Tujuan dan Manfaat Penelitian | 5 |
| E. Keaslian Penelitian..... | 7 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| A. Landasan Teori..... | 9 |
| 1. Kinerja | 9 |
| a. Pengertian Kinerja..... | 9 |
| b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja | 11 |
| c. Penilaian Kinerja..... | 13 |
| d. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja | 14 |
| e. Indikator Kinerja | 18 |
| 2. Lingkungan Kerja..... | 19 |
| a. Pengertian Lingkungan Kerja | 19 |
| b. Jenis Lingkungan Kerja..... | 20 |
| c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja..... | 24 |
| Indikator Lingkungan Kerja..... | 29 |
| 3. Kepribadian Individu | 31 |
| a. Pengertian Kepribadian..... | 31 |
| b. Faktor-faktor Penentu Kepribadian..... | 32 |
| c. Sifat-Sifat kepribadian Individu..... | 33 |
| d. Cara Menilai Kepribadian Individu | 34 |
| e. Indikator Kepribadian Individu..... | 35 |
| 4. Upah | 37 |
| a. Pengertian Upah..... | 37 |
| b. Penggolongan Upah | 38 |
| c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Upah..... | 38 |
| d. Kebijakan Upah..... | 40 |
| e. Langkah-langkah penetapan Upah..... | 41 |
| f. Indikator Upah | 42 |

| | | |
|----------------|--|----|
| | B. Penelitian Sebelumnya | 42 |
| | C. Kerangka Konseptual | 44 |
| | D. Hipotesis..... | 47 |
| BAB III | METODE PENELITIAN | |
| | A. Pendekatan Penelitian | 48 |
| | B. Lokasi dan Waktu Penelitian | 48 |
| | C. Definisi Operasional Variabel..... | 49 |
| | D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data | 51 |
| | E. Teknik Pengumpulan Data..... | 52 |
| | F. Teknik Analisis Data..... | 52 |
| BAB IV | HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| | A. Hasil Penelitian | 58 |
| | 1. Deskripsi Objek Penelitian | 55 |
| | 2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas PT. Wilmar Nabati Indonesia di Medan | 60 |
| | 3. Deskripsi Karakteristik Responden..... | 62 |
| | 4. Deskripsi Variabel Penelitian..... | 64 |
| | 5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas | 83 |
| | 6. Pengujian Asumsi Klasik | 87 |
| | 7. Regresi Linier Berganda | 92 |
| | 8. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>)..... | 93 |
| | B. Pembahasan..... | 95 |
| | 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... | 95 |
| | 2. Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan.... | 96 |
| | 3. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan..... | 97 |
| | 4. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepribadian, dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 97 |
| BAB V | KESIMPULAN DAN SARAN | |
| | A. Kesimpulan | 99 |
| | B. Saran..... | 99 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | | Halaman |
|------------|--|----------------|
| Tabel 1.1 | Hasil Pra Survei Mengenai Kinerja Karyawan Pada PT. Wilmar Nabati Indonesia Di Medan | 2 |
| Tabel 1.2 | Hasil Pra Survei Mengenai Lingkungan Kerja Pada PT. Wilmar Nabati Indonesia Di Medan | 3 |
| Tabel 1.3 | Hasil Pra Survei Mengenai Kepribadian PT. Wilmar Nabati Indonesia Di Medan | 4 |
| Tabel 1.4 | Hasil Pra Survei Mengenai Gaji Pada PT. Wilmar Nabati Indonesia Di Medan | 5 |
| Tabel 2.1 | Daftar Penelitian Sebelumnya..... | 42 |
| Tabel 3.1 | Skedul Proses Penelitian | 48 |
| Tabel 3.2 | Operasionalisasi Variabel..... | 49 |
| Tabel 3.3 | Skor Pendapat Responden..... | 50 |
| Tabel 4.1 | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 62 |
| Tabel 4.2 | Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 62 |
| Tabel 4.3 | Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 63 |
| Tabel 4.4 | Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja..... | 63 |
| Tabel 4.5 | Pernyataan X _{1.1} | 64 |
| Tabel 4.6 | Pernyataan X _{1.2} | 65 |
| Tabel 4.7 | Pernyataan X _{1.3} | 65 |
| Tabel 4.8 | Pernyataan X _{1.4} | 66 |
| Tabel 4.9 | Pernyataan X _{1.5} | 66 |
| Tabel 4.10 | Pernyataan X _{1.6} | 67 |
| Tabel 4.11 | Pernyataan X _{1.7} | 67 |
| Tabel 4.12 | Pernyataan X _{1.8} | 68 |
| Tabel 4.13 | Pernyataan X _{1.9} | 69 |
| Tabel 4.14 | Pernyataan X _{2.1} | 69 |
| Tabel 4.15 | Pernyataan X _{2.2} | 70 |
| Tabel 4.16 | Pernyataan X _{2.3} | 71 |
| Tabel 4.17 | Pernyataan X _{2.4} | 71 |
| Tabel 4.18 | Pernyataan X _{2.5} | 72 |
| Tabel 4.19 | Pernyataan X _{2.6} | 72 |
| Tabel 4.19 | Pernyataan X _{2.7} | 73 |
| Tabel 4.19 | Pernyataan X _{2.8} | 74 |
| Tabel 4.19 | Pernyataan X _{2.9} | 74 |
| Tabel 4.20 | Pernyataan X _{3.1} | 75 |
| Tabel 4.21 | Pernyataan X _{3.2} | 75 |
| Tabel 4.22 | Pernyataan X _{3.3} | 76 |
| Tabel 4.23 | Pernyataan X _{3.4} | 76 |
| Tabel 4.24 | Pernyataan X _{3.5} | 77 |
| Tabel 4.25 | Pernyataan X _{3.6} | 78 |
| Tabel 4.29 | Pernyataan Y.1 | 78 |
| Tabel 4.30 | Pernyataan Y.2 | 79 |
| Tabel 4.31 | Pernyataan Y.3 | 79 |
| Tabel 4.32 | Pernyataan Y.4 | 80 |

| | | |
|------------|--|----|
| Tabel 4.33 | Pernyataan Y.5 | 80 |
| Tabel 4.34 | Pernyataan Y.6 | 81 |
| Tabel 4.35 | Pernyataan Y.7 | 82 |
| Tabel 4.36 | Pernyataan Y.8 | 82 |
| Tabel 4.37 | Pernyataan Y.9 | 83 |
| Tabel 4.38 | Uji Validitas X ₁ (Lingkungan Kerja) | 84 |
| Tabel 4.39 | Uji Validitas X ₂ (Kepribadian)..... | 84 |
| Tabel 4.40 | Uji Validitas X ₃ (Upah)..... | 85 |
| Tabel 4.41 | Uji Validitas Y (Kepuasan Kerja)..... | 85 |
| Tabel 4.42 | Uji Reliabilitas X ₁ (Lingkungan Kerja) | 86 |
| Tabel 4.43 | Uji Reliabilitas X ₂ (Kepribadian)..... | 86 |
| Tabel 4.44 | Uji Reliabilitas X ₃ (Upah)..... | 87 |
| Tabel 4.45 | Uji Reliabilitas Y (Kepuasan Kerja) | 87 |
| Tabel 4.46 | Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i> | 89 |
| Tabel 4.47 | Uji Multikolinearitas | 90 |
| Tabel 4.48 | Regresi Linier Berganda | 92 |
| Tabel 4.49 | Uji Simultan | 93 |
| Tabel 4.50 | Uji Parsial..... | 94 |
| Tabel 4.51 | Uji Determinasi | 95 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---|----------------|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual | 47 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Wilmar Nabati Indonesia di Medan | 60 |
| Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas | 88 |
| Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas | 88 |
| Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas | 91 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan merupakan hasil pencapaian dari seorang pekerja dalam menyelesaikan tugas dan peran yang dilakukan dalam suatu organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Karyawan diharapkan memiliki kinerja yang optimal sehingga dapat memajukan organisasi. Sesuai kondisi yang ada di PT Wilmar Nabati Indonesia yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan minyak sawit. Perusahaan ini juga mengelola perkebunan kelapa sawit terbesar di dunia. PT Wilmar Nabati Indonesia mengoperasikan sekitar 160 pabrik dan mempekerjakan sekitar 67.000 karyawan yang ada di lebih dari 20 negara. Namun, produksinya fokus di Indonesia, Malaysia, China, India dan Eropa. Perusahaan yang bergerak di bawah pengelolaan Wilmar International Group ini memiliki sejumlah perkebunan yang tersebar di Indonesia. Di antaranya seperti di Sumatera, Kalimantan Barat dan Kalimantan Tengah. Selain perkebunan kelapa sawit, Wilmar juga memiliki pabrik pengolahan sawit dari perkebunannya sendiri dan perkebunan sekitar.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Terdapat beberapa faktor yang dinilai turut mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya lingkungan kerja, kepribadian, dan gaji terutama pada PT. Wilmar Nabati Indonesia di Medan. Alasan mengambil penelitian di PT. Wilmar Nabati Indonesia di Medan karena

adanya fenomena kinerja karyawan dimana menurunnya pendapatan PT. Wilmar Nabati Indonesia di Medan dari tahun 2019 sebesar Rp.483.093.281.000, menurun pada tahun 2020 sebesar Rp.382.739.000. Penurunan pendapatan ini menunjukkan bahwa adanya penurunan kinerja karyawan yang dimana pekerjaan tidak sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan bekerja belum sesuai dengan standard prosedur perusahaan, karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efisien dan karyawan belum tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Nitisemito (2013:183), “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting di dalam pencapaian kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya, sehingga akan berdampak pada kinerja. Fenomena lingkungan kerja adalah kurangnya kerja sama tim antara sesama karyawan yang membuat kinerja karyawan menurun. Karyawan belum sepenuhnya dapat melakukan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan belum dapat menjalin hubungan sesama rekan kerja dengan harmonis. Karyawan belum dapat menggunakan peralatan kerja dengan lancar.

Menurut Rivai (2014:127) kepribadian adalah keseluruhan cara di mana seorang individu beraksi dan berinteraksi dengan individu lain. Kepribadian membentuk perilaku setiap individu. Maka apabila ingin memahami dengan lebih baik perilaku seseorang dalam suatu organisasi, sangatlah berguna jika mengetahui sesuatu tentang kepribadiannya. Hanya dengan kepribadian yang mantap dan kualitas professional yang memadai maka tugas dan fungsinya dapat mencapai kinerja yang maksimal. Fenomena kepribadian adalah karyawan melaksanakan pekerjaan kurang teliti, dimana masih ada kerjaan yang masih belum selesai..Karyawan kurang melakukan kerja sama dengan rekan kerja dalam melakukan pekerjaan. Karyawan kurang teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Karyawan kurang tenang dalam menghadapi setiap hal yang terjadi dalam pekerjaan.

Menurut Mondy (2016:87), “Gaji juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, apabila gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan hasil kerja yang dicapai karyawan, maka akan berdampak pada kinerja karyawan”. Memberikan gaji yang memuaskan juga menjadi satu hal yang dilihat oleh seorang pekerja. Sejauh ini, faktor pemberian gaji yang memuaskan berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Fenomena gaji adalah gaji yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan harapan yang diinginkan karyawan. Karyawan menerima gaji yang belum sesuai dengan prestasi kerjanya dan karyawan menerima gaji yang belum dapat memenuhi kebutuhan sekunder (rekreasi dan sekolah).

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini dituangkan dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepribadian, Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wilmar Nabati Indonesia Di Medan”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka identifikasi masalah adalah:

- a. Pekerjaan tidak sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan bekerja belum sesuai dengan standard prosedur perusahaan, karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efisien dan karyawan belum tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Kurangnya kerja sama tim antara sesama karyawan yang membuat kinerja karyawan menurun. Karyawan belum sepenuhnya dapat melakukan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan belum dapat menjalin hubungan sesama rekan kerja dengan harmonis. Karyawan belum dapat menggunakan peralatan kerja dengan lancar.
- c. Karyawan melaksanakan pekerjaan kurang teliti, dimana masih ada pekerjaan yang masih belum selesai. Karyawan kurang melakukan kerja sama dengan rekan kerja dalam melakukan pekerjaan. Karyawan kurang teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Karyawan kurang tenang dalam menghadapi setiap hal yang terjadi dalam pekerjaan.
- d. Gaji yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan harapan yang diinginkan karyawan. Karyawan menerima gaji yang belum sesuai

dengan prestasi kerjanya dan karyawan menerima gaji yang belum dapat memenuhi kebutuhan sekunder (rekreasi dan sekolah).

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh lingkungan kerja, kepribadian, dan gaji terhadap kinerja karyawan tetap pada PT. Wilmar Nabati Indonesia Di Medan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wilmar Nabati Indonesia di Medan?
2. Apakah kepribadian secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wilmar Nabati Indonesia di Medan?
3. Apakah gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wilmar Nabati Indonesia di Medan?
4. Apakah lingkungan kerja, kepribadian, dan gaji secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wilmar Nabati Indonesia di Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wilmar Nabati Indonesia di Medan.
- b. Untuk mengetahui apakah kepribadian secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wilmar Nabati Indonesia di Medan.
- c. Untuk mengetahui apakah gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wilmar Nabati Indonesia di Medan.
- d. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, kepribadian, dan gaji secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wilmar Nabati Indonesia di Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi perusahaan

Sebagai saran dan bahan masukan untuk membuat kebijakan mengenai pengaruh lingkungan kerja, kepribadian, dan gaji terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh lingkungan kerja, kepribadian, dan gaji terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi peneliti berikutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi kajian untuk penelitian berikutnya mengenai pengaruh lingkungan kerja, kepribadian, dan gaji terhadap kinerja karyawan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Budianto (2015), yang berjudul : pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta.

Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Model Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda.
- 2. Variabel Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu lingkungan kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu lingkungan kerja, kepribadian, dan gaji, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan.
- 3. Jumlah Observasi/Sampel (n) :** penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 50 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 62 karyawan/responden.
- 4. Waktu Penelitian :** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2015 sedangkan penelitian ini tahun 2021.

5. Lokasi Penelitian : lokasi penelitian terdahulu di PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Wilmar Nabati Indonesia di Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Karyawan diharapkan memiliki kinerja yang optimal sehingga dapat memajukan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu sistem informasi manajemen dan lingkungan kerja. Menurut Amsyah (2015:57), munculnya sistem yang berbasis komputer yang disesuaikan secara langsung untuk digunakan oleh eksekutif pembuat keputusan memungkinkan untuk mengadakan sebuah pengujian terhadap bagaimana sistem yang berbasis komputer oleh manajemen berpengaruh terhadap proses pengambilan keputusannya. Sistem informasi manajemen merupakan sistem yang berbasis komputer yang menyediakan informasi bagi pihak pimpinan. Informasi yang digunakan secara optimal dengan sistem informasi yang terencana dengan baik mendukung keberhasilan manajemen perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2015:91), “Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta jauh dari kebisingan agar karyawan dapat berkerja dengan maksimal. Dengan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan tenang dapat meningkatkan kinerja perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan ataupun organisasi”. Sistem informasi dapat mendukung fungsi-fungsi

manajemen, mulai dari perumusan tujuan dan sasaran sampai evaluasi yang diselenggarakan perusahaan bagi evaluasi program-program peningkatan kinerja karyawan. Dalam usaha peningkatan kinerja karyawan, diperlukan pengadaan sistem informasi yang akan dianalisis pengaruhnya bagi semua kegiatan yang dilaksanakan.

Kinerja merupakan suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan hasil dan tindakan yang diinginkan. Menurut Sutrisno (2014:41) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sutrisno (2014:45), kinerja sebagai fungsi hasil interaksi antara kemampuan dan motivasi. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi indikator sebagai berikut: kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil dan kemampuan bekerja sama.

Menurut Simamora (2014:67), kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna, tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tertentu, melainkan hasil proses kerja sepanjang periode tersebut. Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Dharma (2013:71), kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan dan diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Mathis (2015:84) berpendapat bahwa, kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam mencapai kinerja yang tinggi ada beberapa faktor yang mempengaruhi untuk menjadi pemicu apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah. Sutrisno (2014:47) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepribadian individu, gaji dan lingkungan kerja organisasi.

1) Kepribadian Individu

Secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah), dimana faktor individu yaitu kepribadian karyawan/individu. Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka

individu tersebut memiliki kepribadian diri yang baik. Kepribadian yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, tanpa adanya kepribadian yang baik dari individu dalam bekerja, maka mimpi pimpinan mengharapkan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensi, yaitu kecerdasan pikiran/*Intelegensi Quotient* (IQ) dan kecerdasan emosi/*Emotional Quotient* (EQ)..

2) Gaji

Pembalas berupa uang dan sebagainya yang dibayarkan untuk membalas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.

3) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja fisik dan non fisik sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja, dimana faktor lingkungan yaitu lingkungan kerja. Faktor lingkungan kerja antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Sekalipun, jika faktor lingkungan organisasi kurang mendukung, maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan pikiran memadai dengan kecerdasan emosi baik, sebenarnya ia tetap dapat berprestasi dalam bekerja di

dalam organisasi. Hal ini bagi individu tersebut, lingkungan organisasi itu dapat diubah dan bahkan dapat diciptakan oleh dirinya serta merupakan pemacu (pemotivator), tantangan bagi dirinya dalam berprestasi di organisasinya. Menurut Mangkunegara (2015:92) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

a) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

b) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*Knowledge+skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

c. Penilaian Kinerja

Untuk mengetahui tinggi-rendahnya kinerja seseorang, perlu dilakukan penilaian kinerja. Sastrohadiwiryo (2016:60) menyatakan bahwa: “Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen/penyelia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja

uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun. Menurut Hasibuan (2015:77) bahwa: “Penilaian kinerja adalah menilai hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menempatkan kebijaksanaan berarti, apakah karyawan akan dipromosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikkan.”

Mangkunegara (2015:96) menyatakan bahwa: “Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Berdasarkan pendapat di atas, penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Masalah penilaian kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting, karena penilaian kinerja mempunyai banyak manfaat, baik bagi karyawan maupun perusahaan. Penilaian kinerja sangat perlu diperhatikan karyawan untuk pengembangan karier karyawan tersebut lebih lanjut.

d. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Dengan adanya penilaian kinerja karyawan dan pimpinan akan melakukan tugasnya seperti dalam hal berjalannya promosi jabatan terhadap karyawan, begitu pula sebaliknya. Menurut Sastrohadiwirjo (2016:63) penilaian kinerja dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

- 1) Sumber data untuk perencanaan ketenagakerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi perusahaan yang bersangkutan.
- 2) Nasihat yang perlu disampaikan kepada para tenaga kerja dalam perusahaan.

- 3) Alat untuk memberikan umpan balik yang mendorong kearah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki/meningkatkan kualitas kerja bagi para tenaga kerja.
- 4) Salah satu cara untuk menetapkan kinerja yang dihadapkan dari seorang pemegang tugas dan pekerjaan.
- 5) Landasan/bahan informasi dalam pengambilan keputusan pada bidang ketenagakerjaan baik promosi, mutasi maupun kegiatan ketenagakerjaan lainnya.

Tujuan penilaian kinerja karyawan menurut Hasibuan (2015:79), sebagai berikut:

- 1) Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penempatan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur kinerja yaitu sejauh mana karyawan dapat sukses dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dari dalam pekerjaannya.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja dan peralatan kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada didalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk mendapatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik.

- 7) Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan dan kelebihan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- 8) Sebagai kriteria didalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- 9) Sebagai alat memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- 10) Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan.

Menilai perilaku dan kinerja karyawan untuk kebijakan masa yang akan datang oleh pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan tentang promosi, mutasi, demosi dan lainnya adalah hal yang wajib dilakukan. Keselarasan hubungan yang baik antara pimpinan dengan bawahan adalah suatu akses yang diinginkan oleh perusahaan.

Menurut Handoko (2013:88) manfaat atau kegunaan-kegunaan penilaian kinerja antara lain adalah :

- 1) Perbaikan kinerja.

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka demi perbaikan kinerja.

- 2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.

Evaluasi prestasi kerja membantu pada pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan gaji, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

- 3) Keputusan-keputusan penempatan.

Promosi, transfer dan demosi (penurunan jabatan) biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap kinerja masa lalu.

4) Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan.

Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, kinerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5) Perencanaan dan pengembangan karier.

Umpan balik kinerja seseorang karyawan dapat mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

6) Penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*.

Kinerja yang baik atau yang jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.

7) Ketidakakuratan informasional.

Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisa jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen sistem informasi manajemen personalia lainnya.

8) Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan.

Kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan.

9) Kesempatan kerja yang adil.

Penilaian kinerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

10) Tantangan-tantangan eksternal.

Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti : keluarga, kesehatan, kondisi financial atau masalah-masalah pribadi lainnya.

e. Indikator Kinerja

Menurut Sastrohadiwiryo (2016:70), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- 2) Kuantitas kerja, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 3) Kerja sama, adalah merujuk pada praktik seseorang atau kelompok yang lebih besar yang bekerja di khayalak dengan tujuan atau kemungkinan metode yang disetujui bersama secara umum, alih-alih bekerja secara terpisah dalam persaingan.

Menurut Sutrisno (2014:42) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas
Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.
- 2) Kuantitas
Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja atau jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.
- 3) Ketepatan waktu
Tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel kinerja dalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Menurut Nitisemito (2013:183), “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”. Menurut Sutrisno (2014:43) lingkungan kerja adalah "bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya”. Definisi lingkungan kerja juga dikemukakan oleh Sedarmayanti (2014:1) lingkungan kerja adalah “keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2014:12), “suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien”.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2014:21), “menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik”.

a) Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2014:23), “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung”. Menurut Nitisemito (2013:184) lingkungan kerja fisik adalah “segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain”.

Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Contoh dari lingkungan kerja fisik adalah penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Menurut Nitisemito (2013:185), “masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

1) Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Pengaturan pewarnaan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

2) Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

3) Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

4) Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk

menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

5) Ruang Gerak

Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

6) Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Keamanan yang dimaksud disini yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

7) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat”.

2) **Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2014:25), “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan sesama rekan kerja”. Lingkungan non fisik juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya.

Menurut Nitisemito (2013:187), “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. 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

- 1) Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- 2) Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- 3) Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- 4) Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
- 5) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik, kedua jenis lingkungan kerja tersebut harus selalu diperhatikan oleh perusahaan. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal, dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar-benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2013:188), “Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila

diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja”.

Menurut Nitisemito (2013:189), “Berikut ini akan diuraikan masing-masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia, yaitu:

- 1) Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan di tempat kerja sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu, perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas menyebabkan pekerjaan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, kinerja menurun sehingga tujuan perusahaan akan sulit dicapai.

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat

menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di kondisi bagaimana karyawan dapat hidup.

2) Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

3) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut

berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

4) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

5) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena tidak teratur, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar

terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis.

6) Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *Air Condition* yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

7) Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyatannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

8) Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

9) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang

karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuaiya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

10) Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

11) Hubungan antara Atasan dengan Bawahan

Hubungan antara atasan dengan bawahan yaitu interaksi antara atasan dan bawahannya yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menimbulkan loyalitas karyawan.

12) Hubungan Sesama Rekan Kerja

Para karyawan cenderung membentuk kelompok informal yang dapat memberikan kinerja serta keefektifan kerja.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2013:190), “indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Tersedianya fasilitas kerja adalah peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja”.

Menurut Sedarmayanti (2014:34), “indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2) Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.

3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga”.

3. Kepribadian

a. Pengertian Kepribadian

Kepribadian merupakan konsep yang dinamis guna menjelaskan pertumbuhan dan perkembangan psikologi manusia. Perilaku karyawan tidak dapat dipahami tanpa mempertimbangkan konsep kepribadian. Menurut Sutrisno (2014:48) adalah kepribadian yaitu sikap perilaku, kesopanan, dan penampilan simpatik serta wajar dari seorang karyawan. Menurut Robbins (2014:127) kepribadian adalah keseluruhan cara di mana seorang individu beraksi dan berinteraksi dengan individu lain. Menurut Hasibuan (2015:95), Kepribadian membentuk perilaku setiap individu. Maka apabila ingin memahami dengan lebih baik perilaku seseorang dalam suatu organisasi, sangatlah berguna jika mengetahui sesuatu tentang kepribadiannya.

Menurut Sedarmayanti (2014:2) kepribadian adalah pola menyeluruh semua kemampuan, perilaku, perbuatan serta kebiasaan seseorang, baik dari segi jasmani, mental, rohani, maupun emosi, yang ditata dalam suatu cara yang khas dengan mendapat pengaruh dari luar. Pola tersebut terwujud menjadi tingkah laku dalam usaha menjadi manusia sesuai dengan apa yang dikehendakinya. Menurut Ardana (2015:12) mendefinisikan kepribadian sebagai gabungan dari ciri fisik dan mental yang bersifat tetap yang mmemberi identitas pada sesorang/individu.

Menurut Daft (2013:273) Kepribadian adalah seperangkat karakteristik yang mendasari suatu pola perilaku yang relatif stabil sebagai respons pada ide-ide, objek-objek, atau orang-orang di dalam lingkungan. Memahami kepribadian seorang individu dapat membantu para manajer untuk meramalkan bagaimana seseorang akan bertindak dalam situasi tertentu.

Dalam upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan di suatu organisasi maka kepribadian karyawan hendaknya mendapat perhatian secara cermat. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas kepribadian dan prestasi kerjanya. Hanya dengan kepribadian yang mantap dan kualitas profesional yang memadai maka tugas dan fungsinya dapat mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepribadian individu adalah seluruh pola tingkah laku dan kebiasaan individu yang khas atau berbeda yang tampak dalam lingkungannya dalam berinteraksi dan menyesuaikan diri dengan individu lain.

b. Faktor-faktor Penentu Kepribadian

Menurut Robbins (2014:127) Kepribadian dihasilkan oleh faktor keturunan dan lingkungan.

1) Faktor Keturunan

Keturunan merujuk pada faktor genetik seorang individu. Tingkat fisik, bentuk wajah, gender, tempramen, komposisi otot dan refleks, tingkat energi, dan irama biologis adalah karakteristik yang pada umumnya dianggap, entah sepenuhnya atau secara substansial, dipengaruhi oleh siapa orangtua anda, yaitu komposisi biologis, psikologis dan psikologis

bawaan mereka. Pendekatan keturunan berpendapat bahwa penjelasan pokok mengenai kepribadian seseorang adalah struktur molekul dari gen yang terdapat dalam kromosom.

2) Faktor Lingkungan

Faktor lain yang memiliki pengaruh cukup besar terhadap pembentukan karakter kita adalah lingkungan di mana kita tumbuh dan dibesarkan; norma dalam keluarga, teman-teman, dan kelompok sosial; dan pengaruh-pengaruh lain yang kita alami. Faktor-faktor lingkungan ini memiliki peran dalam membentuk kepribadian kita.

c. Sifat-Sifat Kepribadian Individu

Menurut Robbins (2014:130), Sifat-sifat kepribadian yaitu karakteristik yang sering muncul dan mendeskripsikan perilaku seorang individu, sifat-sifat kepribadian tersebut adalah MBTI (*Myers-Briggs Type Indicator*). MBTI (*Myers-Briggs Type Indicator*) adalah tes kepribadian yang menggunakan empat karakteristik dan mengklasifikasikan individu ke salah satu dari tipe kepribadian. Empat karakteristik kepribadian itu adalah:

- 1) Ekstraver versus Introver, yaitu individu dengan karakteristik ekstraver digambarkan sebagai individu yang ramah, suka bergaul, dan tegas. Sedangkan individu dengan karakteristik introver digambarkan sebagai individu yang pendiam dan pemalu.
- 2) Sensitif versus Intuitif, yaitu individu dengan karakteristik sensitif digambarkan sebagai individu yang praktis dan lebih menyukai rutinitas urutan. Mereka berfokus pada detail. Sebaliknya, individu dengan karakteristik intuitif mengandalkan proses-proses tidak sadar.

- 3) Pemikir versus perasa, yaitu individu yang termasuk dalam karakteristik pemikir menggunakan alasan dan logika untuk menangani berbagai masalah, sedangkan individu dengan karakteristik perasa mengandalkan nilai-nilai dan emosi pribadi mereka.
- 4) Memahami versus menilai, yaitu individu yang cenderung memiliki karakteristik memahami menginginkan kendali dan lebih suka dunia mereka teratur dari terstruktur, sedangkan individu dengan karakteristik menilai cenderung lebih fleksibel dan spontan.

d. Cara Menilai Kepribadian Individu

Alasan paling penting mengapa manajer atau pemimpin perlu mengetahui cara menilai kepribadian adalah karena penelitian menunjukkan bahwa tes-tes kepribadian sangat berguna dalam membuat keputusan perekrutan, tes kepribadian berguna untuk dapat lebih memahami dan lebih baik dalam mengatur individu yang bekerja di dalam organisasi. Menurut Robbins (2014:136), terdapat tiga cara utama untuk menilai kepribadian yaitu:

- 1) Survei mandiri (diisi sendiri oleh individu)

Survei mandiri adalah cara paling umum yang digunakan untuk menilai kepribadian. Kekurangan dari survei jenis ini adalah individu mungkin berbohong atau hanya menunjukkan kesan yang baik.

- 2) Survei peringkat atau pengamat

Survei ini dikembangkan untuk memberikan suatu penilaian bebas mengenai kepribadian. Survei mungkin dapat dilakukan oleh rekan kerja.

3) Ukuran proyeksi

Ukuran Proyeksi adalah dengan menggunakan lukisan atau foto, individu yang diuji diminta menuliskan kisah dari setiap gambar yang di lihatnya. Namun, penilaian respons-respons tersebut telah terbukti sebagai suatu tantangan karena seringkali menilai hasil-hasil tersebut secara berbeda satu sama lain.

e. Indikator Kepribadian Individu

Menurut Sutrisno (2014:51), indikator kepribadian individu adalah sebagai berikut:

1) Mudah akur atau mudah bersepakat (*agreeableness*)

Dimensi ini merujuk pada kecenderungan individu untuk patuh terhadap individu lainnya. Individu yang sangat mudah bersepakat adalah individu yang senang bekerjasama, hangat, dan penuh kepercayaan. Sementara itu, individu yang tidak mudah bersepakat cenderung bersikap dingin, tidak ramah, dan suka menantang. Indikator untuk dimensi ini yaitu senang bekerja sama dan ramah.

2) Sifat berhati-hati (*conscientiousness*)

Dimensi ini merupakan ukuran kepercayaan. Individu yang sangat berhati-hati adalah individu yang bertanggung jawab, teratur, dapat diandalkan, dan gigih. Sebaliknya, individu dengan sifat berhati-hati yang rendah cenderung mudah bingung, tidak teratur, dan tidak bisa diandalkan. Indikator untuk dimensi ini yaitu bertanggung jawab dan dapat diandalkan.

3) Stabilitas emosi (*emotional stability*)

Dimensi kepribadian yang menggolongkan seseorang sebagai orang yang tenang, percaya diri, memiliki pendirian yang teguh (positif). Dimensi ini menilai kemampuan seseorang untuk menahan stress. Sementara itu, individu dengan stabilitas emosi yang negatif cenderung mudah gugup, khawatir, depresi, dan tidak memiliki pendirian yang teguh. Indikator untuk dimensi ini yaitu tenang dan dapat menahan stres.

Menurut Sedarmayanti (2014:6), indikator kepribadian individu adalah sebagai berikut:

1) Ekstraversi (*extraversion*)

Dimensi ini mengungkapkan tingkat kenyamanan seseorang dalam berhubungan dengan individu lain. Individu yang memiliki sifat ekstraversi cenderung suka hidup berkelompok, tegas, dan mudah bersosialisasi. Sebaliknya individu yang memiliki sifat *introver* cenderung suka menyendiri, penakut, dan pendiam. Indikator untuk dimensi ini yaitu senang berkelompok dan berani bertindak.

2) Terbuka terhadap hal-hal baru (*openness to experience*)

Dimensi ini merupakan dimensi terakhir yang mengelompokkan individu berdasarkan lingkup minat dan keterikatannya terhadap hal-hal baru. Individu yang sangat terbuka cenderung kreatif, ingin tahu, dan sensitif terhadap hal-hal yang bersifat seni. Sebaliknya mereka yang tidak terbuka cenderung memiliki sifat konvensional dan merasa

nyaman dengan hal-hal yang telah ada. Indikator untuk dimensi ini yaitu sensitif dan rasa ingin tahu.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kepribadian individu di dalam penelitian ini adalah mudah akur, sifat berhati-hati dan stabilitas emosi.

4. Gaji

a. Pengertian Gaji

Menurut Mondy (2016:76), “Gaji adalah hak buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk yang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan”. Gaji di definisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Gaji merupakan imbalan finansial langsung dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

Menurut Sedarmayanti (2014:83), gaji sebagai suatu penerimaan imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan/jasa yang telah dan akan dilakukan serta berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi. Gaji dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang, dan peraturan,

serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerimaan kerja.

b. Penggolongan Gaji

1) Gaji sistem waktu

Dalam sistem waktu, besarnya gaji ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, dan bulan. Besarnya gaji sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.

2) Gaji sistem hasil (Output)

Dalam sistem bagi hasil, besarnya gaji ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter dan kilogram. Besarnya gaji yang selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya.

3) Gaji sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara penggajian yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaji

Menurut Manullang (2013:34), “Diantara berbagai faktor yang penting mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat gaji adalah”:

1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Meskipun hukum ekonomi tidak bisa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja, tetapi hal ini tidak dapat diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi. Untuk pekerjaan yang

membutuhkan keterampilan (skill) tinggi dan jumlah tenaga kerjanya, maka gajinya cenderung tinggi, sedangkan untuk jabatan yang punya penawaran yang melimpah, gaji cenderung menurun.

2) Organisasi Buruh

Ada tidaknya organisasi buruh atau lemah kuatnya organisasi tersebut akan mempengaruhi terbentuknya tingkat gaji. Adanya serikat buruh, berarti posisi karyawannya juga kuat akan meningkatkan tingkat gaji demikian pula sebaliknya.

3) Kemampuan Untuk Membayar

Walaupun dari serikat buruh menuntut gaji yang tinggi sesuai dengan keinginannya, namun bagi perusahaan hal tersebut akan dipertimbangkan melalui realisasi dan kemampuan perusahaan untuk membayarnya, karena gaji merupakan salah satu komponen biaya produksi sampai mengakibatkan keuntungan akan berkurang. Kalau kenaikan biaya produksi sampai mengakibatkan perusahaan, maka jelas perusahaan tidak akan memenuhi fasilitas karyawan.

4) Produktivitas

Gaji sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan semakin besar pula gaji yang akan dia terima. Yang mana prestasi seperti ini disebut dengan produktivitas.

5) Biaya Hidup

Faktor lain yang perlu dipertimbangkan juga adalah biaya hidup. Seperti yang akan kita ketahui dikota-kota besar, dimana biaya hidup yang akan tinggi akan berakibat pada tingginya tingkat gaji.

Bagaimanapun nampaknya biaya hidup juga merupakan batas penerimaan gaji dari para karyawan.

6) Pemerintah

Pemerintah dengan peraturan-peraturannya juga mempengaruhi tinggi rendahnya gaji. Peraturan tentang gaji minimumnya merupakan batas dari tingkat gaji yang dibayarkan.

d. Kebijakan Gaji

Undang-undang ketenagakerjaan mengingatkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Sedangkan kebijakan gaji yang melindungi pekerja/buruh meliputi:

- 1) Gaji minimum.
- 2) Gaji lembur kerja.
- 3) Gaji tidak masuk kerja karena halangan.
- 4) Gaji tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya.
- 5) Gaji karena menjalankan hak dan waktu istirahat kerjanya.
- 6) Bentuk dan cara pembayaran gaji.
- 7) Denda dan potongan gaji.
- 8) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan gaji.
- 9) Struktur dan skala penggajian dan proposional.
- 10) Gaji untuk pembayaran pesangon.
- 11) Gaji untuk perhitungan pajak penghasilan.

e. Langkah-langkah penetapan Gaji

Ada dua cara yang dipakai untuk menetapkan gaji, yaitu waktu dan produksi. Gaji berdasarkan waktu berarti jumlah waktu seorang pekerja berada dikantor. Cara inilah yang umum dipakai saat ini. Sebagai contoh pekerja kasar biasanya dibayar berdasarkan jumlah gaji per jam, atau lebih dikenal kerja harian. Beberapa manajer profesional, sekretaris, dan karyawan digaji berdasarkan lamanya bekerja (seperti seminggu, sebulan, atau setahun). Sementara gaji berdasarkan jumlah produksi artinya seorang karyawan digaji berdasarkan jumlah produksi yang dihasilkan atau dikenal gaji sebagai kerja borongan (*piecework*). Untuk menetapkan besarnya gaji yang adil terdapat lima langkah berikut:

- 1) Lakukanlah survei gaji terhadap beberapa perusahaan lain mengenai besarnya gaji untuk pekerjaan yang sebanding. Survei gaji bertujuan untuk menetapkan tarif gaji yang berlaku di masyarakat.
- 2) Tentukan nilai dari masing-masing pekerjaan melalui evaluasi jabatan. Evaluasi jabatan merupakan suatu perbandingan sistematis yang dibuat untuk menetapkan nilai dari suatu pekerjaan dengan pekerjaan lain.
- 3) Kelompokkan pekerjaan-pekerjaan serupa ke dalam tingkatan gaji. Tingkatan gaji adalah suatu tingkat pembayaran yang terdiri dari jabatan-jabatan dengan tingkat kesulitan yang hampir sama.
- 4) Tetapkan harga masing-masing tingkat pembayaran dengan menggunakan kurva gaji. Kurva gaji ini memperlihatkan hubungan antara nilai jabatan dengan gaji rata-rata untuk jabatan tertentu. Tarif gaji biasanya ditunjukkan oleh sumbu vertikal, sedangkan untuk jabatan ditunjukkan oleh sumbu horizontal.

- 5) Tentukan tarif gaji, akhir-akhir ini terjadi kecenderungan mengelompokkan jabatan menjadi tiga sampai lima kelompok atau lebih dikenal dengan nama *broadbanding*. Hal ini dilakukan untuk mempermudah *owner* dalam menentukan tarif gaji.

f. Indikator Gaji

Menurut Mondy (2016:79), “Indikator-indikator dalam pemberian gaji adalah sebagai berikut”:

1) Azas Adil

Besarnya gaji yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tingkat pendidikan, jabatan pekerja dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

2) Azas Layak/Wajar

Gaji yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal.

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

| No | Peneliti | Judul | Variabel X | Variabel Y | Model Analisis | Hasil penelitian |
|----|-----------------|--|------------------|------------------|--------------------------|---|
| 1 | Budianto (2015) | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi | Lingkungan Kerja | Kinerja Karyawan | Regresi Linier Sederhana | Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |

| | | | | | | |
|---|-------------------|--|-------------------------------|------------------|--------------------------|---|
| | | Wilayah I Jakarta. | | | | |
| 2 | Alfian (2018) | Pengaruh Kepribadian Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pasuruan) | Kepribadian dan Kompetensi | Kinerja Karyawan | Regresi Linier Berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 3 | Masilan (2015) | Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV Indah Jaya Nganjuk) | Gaji dan Insentif | Kinerja Karyawan | Regresi Linier Berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 4 | Lestary (2017) | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | Lingkungan Kerja | Kinerja Karyawan | Regresi Linier Sederhana | Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 5 | Nuraldy (2020) | Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Jaya Persada Di Jakarta | Motivasi Dan Lingkungan Kerja | Kinerja Karyawan | Regresi Linier Berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 6 | Rahmawanti (2016) | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap | Lingkungan Kerja | Kinerja Karyawan | Regresi Linier Sederhana | Hasil penelitian menunjukkan bahwa |

| | | | | | | |
|---|-----------------|---|-------------------|------------------|--------------------------|---|
| | | Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara) | | | | lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 7 | Sihaloho (2019) | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan | Lingkungan Kerja | Kinerja Karyawan | Regresi Linier Sederhana | Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 8 | Subianto (2016) | Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat | Gaji Dan Insentif | Kinerja Karyawan | Regresi Linier Berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |

Sumber :Diolah Penulis 2021

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Nitisemito (2013:183), “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting di dalam pencapaian kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya, sehingga akan berdampak pada kinerja.

2. Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2014:48) kepribadian adalah sikap perilaku, kesopanan, dan penampilan simpatik serta wajar dari seorang karyawan. Kepribadian membentuk perilaku setiap individu. Maka apabila ingin memahami dengan lebih baik perilaku seseorang dalam suatu organisasi, sangatlah berguna jika mengetahui sesuatu tentang kepribadiannya. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di suatu organisasi maka kepribadian karyawan hendaknya mendapat perhatian secara cermat. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas kepribadian dan kinerjanya. Hanya dengan kepribadian yang mantap dan kualitas profesional yang memadai maka tugas dan fungsinya dapat mencapai kinerja yang maksimal.

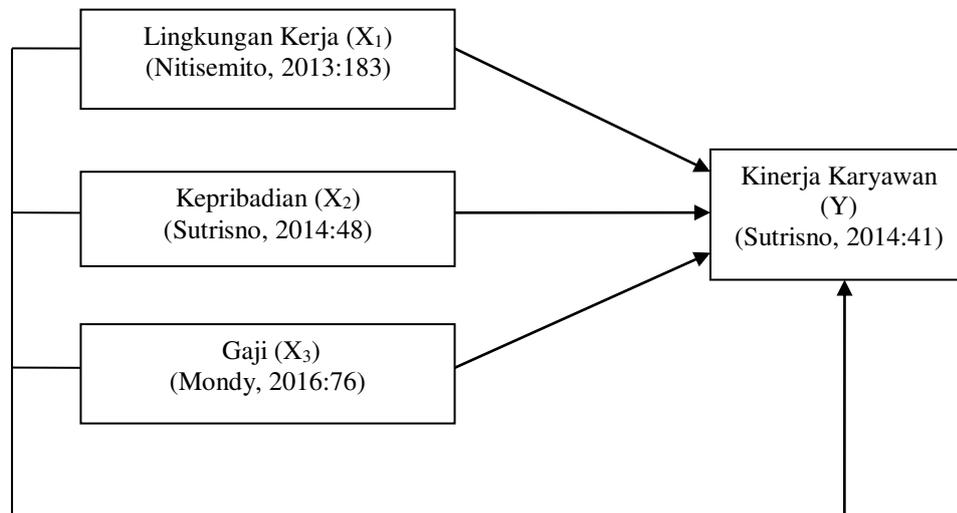
3. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mondy (2016:87), “Gaji juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, apabila gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan hasil kerja yang dicapai karyawan, maka akan berdampak pada kinerja karyawan”. Memberikan gaji yang memuaskan juga menjadi satu hal yang dilihat oleh seorang pekerja. Sejauh ini, faktor pemberian gaji yang memuaskan berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepribadian, dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2014:41), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting di dalam pencapaian kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di suatu organisasi maka kepribadian karyawan hendaknya mendapat perhatian secara cermat. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas kepribadian dan kinerjanya. Memberikan gaji yang memuaskan juga menjadi satu hal yang dilihat oleh seorang pekerja. Sejauh ini, faktor pemberian gaji yang memuaskan berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas secara skematis, kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah Penulis 2021

D. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka konseptual, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wilmar Nabati Indonesia di Medan.
2. Kepribadian secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wilmar Nabati Indonesia di Medan.
3. Gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wilmar Nabati Indonesia di Medan.
4. Lingkungan kerja, kepribadian, dan gaji secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wilmar Nabati Indonesia di Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut Rusiadi (2014:12), “penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Wilmar Nabati Indonesia Medan, Jl. Putri Hijau No.1, Lt.7,8,9 Medan..

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan April 2021 sampai dengan Juli 2021, dengan format berikut:

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

| No | Aktivitas | Bulan | | | | | | | | | | | |
|----|----------------------------|------------|---|---|----------|---|--|-----------|---|---|-----------|---|---|
| | | April 2021 | | | Mei 2021 | | | Juni 2021 | | | Juli 2021 | | |
| 1 | Riset awal/Pengajuan Judul | ■ | | | | | | | | | | | |
| 2 | Penyusunan Proposal | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | |
| 3 | Seminar Proposal | | | | | ■ | | | | | | | |
| 4 | Perbaikan Acc Proposal | | | | | | | ■ | | | | | |
| 5 | Pengolahan Data | | | | | | | | ■ | | | | |
| 6 | Penyusunan Skripsi | | | | | | | | | ■ | | | |
| 7 | Bimbingan Skripsi | | | | | | | | | | ■ | ■ | |
| 8 | Meja Hijau | | | | | | | | | | | | ■ |

Sumber: Penulis (2021)

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X_1), kepribadian (X_2) dan gaji (X_3), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

| Variabel | Definisi Operasional | Indikator | Deskripsi | Skala |
|----------------------------|--|--|---|--------------|
| Lingkungan Kerja (X_1) | Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. (Nitisemito, 2013:183) | 1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja (Nitisemito, 2013:190) | 1. Kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. 2. Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. 3. Peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. | Skala likert |
| Kepribadian (X_2) | Sikap perilaku, kesopanan, dan penampilan simpatik serta wajar dari seorang karyawan. (Sutrisno, 2014:48) | 1. Mudah akur 2. Sifat berhati-hati 3. Stabilitas emosi. (Sutrisno, 2014:51) | 1. Merujuk pada kecenderungan individu untuk patuh terhadap individu lainnya. 2. Individu yang bertanggung jawab, teratur, dapat diandalkan, dan gigih. 3. Menilai kemampuan seseorang untuk menahan stres. | Skala likert |
| Gaji (X_3) | Hak buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk yang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan | 1. Azas adil 2. Azas layal/wajar. (Mondy, 2016:79) | 1. Besarnya upah yang dibayar kepada setiap pegawai harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tingkat pendidikan, jabatan pekerja dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. 2. Upah yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. | Skala likert |

| | | | | |
|----------------------|---|--|---|--------------|
| | atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. (Mondy, 2016:76) | | | |
| Kinerja Karyawan (Y) | Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Sutrisno, 2014:41) | 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu (Sutrisno, 2014:42) | 1. Tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. 2. jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah jumlah unit kerja atau jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan. 3. Tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awalyang diinginkan. | Skala likert |

Sumber: Penulis (2021)

Skala pengukuran dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala *Likert*, yaitu sebagai alat untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Rusiadi, 2014:29).

Pada penelitian ini responden memilih salah satu dari jawaban yang tersedia, kemudian masing-masing jawaban diberi skor tertentu. Total skor inilah yang ditafsir sebagai posisi responden dalam skala *Likert*. Kriteria pengukurannya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Skor Pendapat Responden

| No | Jawaban | Skor |
|----|---------------------|------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 |
| 2 | Setuju | 4 |
| 3 | Ragu-Ragu | 3 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber : Rusiadi (2014:29)

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Rusiadi (2014 : 30), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Wilmar Nabati Indonesia di Medan sebanyak 163 karyawan.

2. Sampel

Menurut Rusiadi (2014 : 30), “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah random sampling yaitu semua anggota populasi memperoleh kesempatan yang sama untuk dipilih secara random/acak sebagai bagian dari sampel dalam penelitian”. Sampel diambil dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{163}{1 + 163 (0.1)^2}$$

$$n = \frac{163}{2,63} \quad n = 61,97$$

$n = 62$ karyawan tetap PT. Wilmar Nabati Indonesia di Medan.

Keterangan :

n : Ukuran/besarnya sampel

N : Ukuran/besarnya populasi.

3. Jenis Data

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden yang ada dilokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar kuesioner dan wawancara langsung kepada karyawan tetap PT. Wilmar Nabati Indonesia di Medan. Data sekunder adalah data yang sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum.

4. Sumber Data

Sumber data di dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Wilmar Nabati Indonesia di Medan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah metode angket (kuesioner) yaitu melakukan pembagian kuesioner untuk diisi karyawan secara objektif

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Menurut Rusiadi (2014:106), “Uji validitas yaitu sejauh mana suatu alat ukur tepat dalam mengukur suatu data, dengan kata lain apakah alat ukur yang dipakai memang mengukur sesuatu yang ingin diukur. Uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid”.

b. Uji Realibilitas (kehandalan)

Menurut Rusiadi (2014:107), “Uji reliabilitas yaitu suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama. Realibilitas dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60”.

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Rusiadi (2014:148), “pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Menurut Rusiadi (2014:149), Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

1) Uji Kurva

Menurut Rusiadi (2014:149), “Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis”.

2) Uji PP Plot

Menurut Rusiadi (2014:151), “Normal P-P Plot dari *standart dizednresidual cumulative probability*. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal, maka data dikatakan normal”.

3) Uji Kolmogorov-Sminov

Menurut Rusiadi (2014:152), “Selain itu uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal”.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Rusiadi (2014:154), “Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Nilai umum yang bisa dipakai adalah *Tolerance* > 0,1 atau *VIF* < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas”.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Rusiadi (2014:157), “Heterokedasitas digunakan untuk melihat terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan

ke pengamatan yang lain. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas”.

3. Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja, kepribadian, dan gaji) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)”.

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X_1 = Lingkungan Kerja (*Independent Variabel*)

X_2 = Kepribadian (*Independent Variabel*)

X_3 = Gaji (*Independent Variabel*)

ϵ = Error term

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Rusiadi (2014:214), “Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat”. Hipotesisnya adalah:

H_0 : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} < \alpha 0,05$).
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} > \alpha 0,05$)

b. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Rusiadi (2014:215), “Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya. Hipotesisnya adalah:

H_0 : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ taraf signifikansi sebesar 0,05 ($\text{Sig} < \alpha 0,05$).
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ taraf signifikansi 0,05 ($\text{Sig} > \alpha 0,05$).

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Rusiadi (2014:215), “Koefisien determinasi berganda atau *R-square* (R^2) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai R^2 yang kecil berarti

kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen”.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PT. Wilmar Nabati Indonesia di Medan

PT Wilmar Nabati Indonesia sebelumnya bernama Bukit Kapur Reksa BKR. PT Wilmar Nabati Indonesia telah berdiri sejak tahun 1989 dengan produksi utama minyak goreng. Desa Bukit Kapur kurang lebih 30 km dari kota Dumai dan pada tahun 1991 berkembang dengan didirikan pabrik kedua berlokasi di Jalan Datuk Laksamana, areal pelabuhan Dumai yang kemudian dijadikan sebagai pabrik dan kantor pusat untuk wilayah Dumai. Perkembangan PT Wilmar Nabati Indonesia didukung juga dengan lokasi pabrik yang strategis, yaitu fasilitas dermaga dari Pelindo yang dapat menyandarkan kapal- kapal bertaraf internasional untuk ekspor dengan daya angkut 30.000 MT. Pada awal tahun 2004, manajemen PT. WINA telah memutuskan untuk menambah tangki timbun bahan baku CPO sebesar 12.000 MT. Dengan penambahan tangki timbun ini, secara langsung dan tidak langsung akan berpengaruh pada perekonomian di Riau umumnya dan kota Dumai pada khususnya akan semakin maju dan berdampak positif dalam pembangunan kota.

PT Wilmar Nabati Indonesia telah mampu mengolah CPO sebesar 4.100 MTharinya dan PK Crushing sebanyak 1000 MT harinya yang menjadikan PT. WINA sebagai produsen dan pengeksport minyak sawit terbesar di Indonesia. Perkembangan lain yang dilakukan oleh manajemen PT WINA yaitu pada awal

tahun 2005 kembali membangun pabrik di kawasan industri Dumai-Pelitung berupa pembangunan refineryfractionation dengan kapasitas 5.600 MTD dan PK Universitas Sumatera Utara crushing plant dengan kapasitas 1500 TDP Ton Per Day. Adapun perkembangan pabrik ini didukung dengan pelabuhan yang mempunyai dermaga dengan panjang 425 meter dan kolom pelabuhan dengan kedalaman 14 meter, yang dapat disandari oleh kapal dengan bobot 50.000 DWT dan akan dikembangkan untuk dapat disandari kapal 70.000 DWT yang merupakan perusahaan yang berada dalam satu naungan Wilmar Group. Komitmen yang tinggi dari manajemen dan karyawannya memungkinkan PT Wilmar Nabati Indonesia untuk berkembang lebih besar lagi. Hal ini terbukti dengan telah diperolehnya sertifikat ISO 9001:2008 pada tanggal 16 oktober 2009. Dalam menjalankan operasional perusahaan, manajemen PT Wilmar Nabati Indonesia telah menetapkan suatu visi dan misi yaitu mendukung bisnis operasional group sehingga tercapai kapasitas yang optimal dan kualitas yang sesuai dengan permintaan pelanggan

b. Visi dan Misi PT. Wilmar Nabati Indonesia di Medan

1) Visi

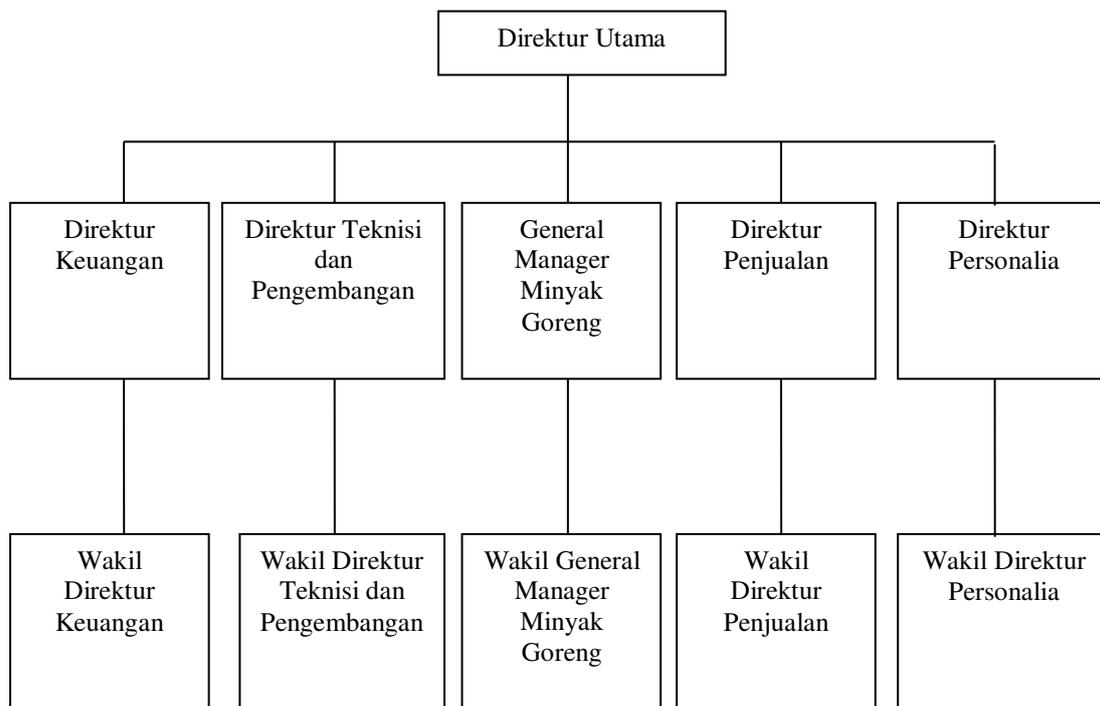
Perusahaan kelas dunia yang dinamis di bisnis agrikultur dan industri terkait dengan pertumbuhan yang dinamis dengan tetap mempertahankan posisinya sebagai pemimpin pasar didunia melalui kemitraan dan manajemen yang baik.

2) Misi

Menjadi mitra bisnis yang unggul dan layak dipercaya bagi stakeholder.

2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas PT. Wilmar Nabati Indonesia di Medan

Struktur organisasi pada PT. Wilmar Nabati Indonesia di Medan adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Wilmar Nabati Indonesia di Medan

Sumber : PT. Wilmar Nabati Indonesia di Medan (2021)

Berikut ini adalah uraian tugas setiap posisi jabatan yang ada di PT. Wilmar Nabati Indonesia di Medan, yaitu:

a. Direktur utama

Bertindak sebagai pimpinan tertinggi dan menjalankan kegiatan usaha sehari-hari perusahaan. Adapun tugas Direktur Utama adalah.

- 1) Mengarahkan dan mengevaluasi direktur yang ada dibawahnya.
- 2) Mengambil keputusan penting sehubungan dengan direktur yang ada dibawahnya.
- 3) Mengawasi pelaksanaan kebijakan yang telah ditetapkan.

- 4) Menerima setiap laporan.

b. Direktur keuangan

Tugas-tugasnya adalah

- 1) Bertanggung jawab langsung kepada Direktur Utama
- 2) Membawahi manajer keuangan dan akuntansi
- 3) Menerima laporan dari seluruh kegiatan

c. Direktur Teknisi dan Pengembangan

Tugas-tugasnya adalah:

- 1) Bertanggung jawab pada Direktur Utama
- 2) Menganalisis dan mengevaluasi untuk membuka lokasi
- 3) Bekerja sama dengan manajer
- 4) Mengendalikan kualitas mutu yang dihasilkan

d. General Manager Minyak Goreng

Tugas-tugasnya adalah:

- 1) Bertanggung jawab kepada Direktur Utama
- 2) Membawahi manager-manager pemasaran produk
- 3) Bekerja sama dengan manager pemasaran dalam menganalisa dan mengambil keputusan

e. Direktur Penjualan

Tugas-tugasnya:

- 1) Bertanggung jawab kepada Direktur Utama
- 2) Mengatur dan mengola produk-produk
- 3) Mengatur syistem distribusi

f. Direktur Personalia

Tugas-tugasnya:

- 1) Merekrut, menyeleksi, dan menempatkan tenaga kerja pada posisi yang tepat.
- 2) Menetapkan pengangkatan dan pemberhentian karyawan.

3. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Laki-Laki | 33 | 53.2 | 53.2 | 53.2 |
| Perempuan | 29 | 46.8 | 46.8 | 100.0 |
| Total | 62 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Wilmar Nabati Indonesia di Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 33 orang atau sebesar 53.2% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Usia

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 20 - 30 Tahun | 27 | 43.5 | 43.5 | 43.5 |
| 31 - 40 Tahun | 19 | 30.6 | 30.6 | 74.2 |
| 41 - 55 Tahun | 16 | 25.8 | 25.8 | 100.0 |
| Total | 62 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Wilmar Nabati Indonesia di Medan yang menjadi responden berusia 20 - 30 tahun, yaitu sebanyak 27 orang atau sebesar 43.5% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid D3 | 22 | 35.5 | 35.5 | 35.5 |
| S1 | 4 | 6.5 | 6.5 | 41.9 |
| SMU | 36 | 58.1 | 58.1 | 100.0 |
| Total | 62 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Wilmar Nabati Indonesia di Medan yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir SMU yaitu sebanyak 36 orang atau sebesar 58.1% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.4
Masa Kerja

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 1 - 5 Tahun | 35 | 56.5 | 56.5 | 56.5 |
| 6 - 10 Tahun | 27 | 43.5 | 43.5 | 100.0 |
| Total | 62 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT. Wilmar Nabati Indonesia di Medan yang menjadi responden memiliki masa kerja 1 – 5 tahun yaitu sebanyak 35 orang atau sebesar 56.5% dari total responden.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel bebas yaitu lingkungan kerja, kepribadian dan gaji, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 62 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X₁ (Lingkungan Kerja)

Tabel 4.5
Karyawan dapat melakukan pelaksanaan pekerjaannya.
Pernyataan X1.1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 14 | 22.6 | 22.6 | 22.6 |
| Ragu-Ragu | 31 | 50.0 | 50.0 | 72.6 |
| Setuju | 15 | 24.2 | 24.2 | 96.8 |
| Sangat Setuju | 2 | 3.2 | 3.2 | 100.0 |
| Total | 62 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (3.2%), setuju sebanyak 15 orang (24.2%), ragu-ragu sebanyak 31 orang (50.0%) dan sebanyak 14 orang (22.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 31 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan dapat melakukan pelaksanaan pekerjaannya.

Tabel 4.6
Karyawan merasa kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja
menyenangkan.
Pernyataan X1.2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 10 | 16.1 | 16.1 | 16.1 |
| Ragu-Ragu | 21 | 33.9 | 33.9 | 50.0 |
| Setuju | 26 | 41.9 | 41.9 | 91.9 |
| Sangat Setuju | 5 | 8.1 | 8.1 | 100.0 |
| Total | 62 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (8.1%), setuju sebanyak 26 orang (41.9%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (33.9%) dan sebanyak 10 orang (16.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (41.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan merasa kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja menyenangkan.

Tabel 4.7
Karyawan merasa kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan
selama bekerja.
Pernyataan X1.3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 10 | 16.1 | 16.1 | 16.1 |
| Ragu-Ragu | 24 | 38.7 | 38.7 | 54.8 |
| Setuju | 27 | 43.5 | 43.5 | 98.4 |
| Sangat Setuju | 1 | 1.6 | 1.6 | 100.0 |
| Total | 62 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.6%), setuju sebanyak 27 orang (43.5%), ragu-ragu sebanyak 24 orang (38.7%) dan sebanyak 10 orang (16.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 27 orang (43.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan merasa kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan selama bekerja.

Tabel 4.8
Karyawan dapat menjalin hubungan sesama rekan kerja dengan harmonis.
Pernyataan X1.4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 15 | 24.2 | 24.2 | 24.2 |
| Ragu-Ragu | 21 | 33.9 | 33.9 | 58.1 |
| Setuju | 18 | 29.0 | 29.0 | 87.1 |
| Sangat Setuju | 8 | 12.9 | 12.9 | 100.0 |
| Total | 62 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (12.9%), setuju sebanyak 18 orang (29.0%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (33.9%) dan sebanyak 15 orang (24.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 21 orang (33.9%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan dapat menjalin hubungan sesama rekan kerja dengan harmonis.

Tabel 4.9
Karyawan saling menghormati dengan karyawan yang lain.
Pernyataan X1.5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 13 | 21.0 | 21.0 | 21.0 |
| Ragu-Ragu | 24 | 38.7 | 38.7 | 59.7 |
| Setuju | 24 | 38.7 | 38.7 | 98.4 |
| Sangat Setuju | 1 | 1.6 | 1.6 | 100.0 |
| Total | 62 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.6%), setuju sebanyak 24 orang (38.7%), ragu-ragu

sebanyak 24 orang (38.7%) dan sebanyak 13 orang (21.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 24 orang (38.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan ragu-ragu bahwa karyawan saling menghormati dengan karyawan yang lain.

Tabel 4.10
Karyawan selalu aktif bekerja sama dengan tim kerja.
Pernyataan X1.6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 10 | 16.1 | 16.1 | 16.1 |
| Ragu-Ragu | 22 | 35.5 | 35.5 | 51.6 |
| Setuju | 26 | 41.9 | 41.9 | 93.5 |
| Sangat Setuju | 4 | 6.5 | 6.5 | 100.0 |
| Total | 62 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (6.5%), setuju sebanyak 26 orang (41.9%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (35.5%) dan sebanyak 10 orang (16.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (41.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan selalu aktif bekerja sama dengan tim kerja.

Tabel 4.11
Karyawan dapat menggunakan peralatan kerja dengan lancar.
Pernyataan X1.7

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 9 | 14.5 | 14.5 | 14.5 |
| Ragu-Ragu | 22 | 35.5 | 35.5 | 50.0 |
| Setuju | 18 | 29.0 | 29.0 | 79.0 |
| Sangat Setuju | 13 | 21.0 | 21.0 | 100.0 |
| Total | 62 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (21.0%), setuju sebanyak 18 orang (29.0%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (35.5%) dan sebanyak 9 orang (14.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 22 orang (35.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan dapat menggunakan peralatan kerja dengan lancar

Tabel 4.12
Karyawan mendapatkan peralatan kantor yang disediakan seperti komputer, meja kerja, alat tulis kantor, telepon kantor dan lain sebagainya layak untuk digunakan.

Pernyataan X1.8

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 13 | 21.0 | 21.0 | 21.0 |
| Ragu-Ragu | 20 | 32.3 | 32.3 | 53.2 |
| Setuju | 24 | 38.7 | 38.7 | 91.9 |
| Sangat Setuju | 5 | 8.1 | 8.1 | 100.0 |
| Total | 62 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (8.1%), setuju sebanyak 24 orang (38.7%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (32.3%) dan sebanyak 13 orang (21.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (38.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan mendapatkan peralatan kantor yang disediakan seperti komputer, meja kerja, alat tulis kantor, telepon kantor dan lain sebagainya layak untuk digunakan.

Tabel 4.13
Karyawan mendapatkan ruang kerja yang nyaman untuk melakukan pekerjaan.
Pernyataan X1.9

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 10 | 16.1 | 16.1 | 16.1 |
| Ragu-Ragu | 21 | 33.9 | 33.9 | 50.0 |
| Setuju | 26 | 41.9 | 41.9 | 91.9 |
| Sangat Setuju | 5 | 8.1 | 8.1 | 100.0 |
| Total | 62 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (8.1%), setuju sebanyak 26 orang (41.9%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (33.9%) dan sebanyak 10 orang (16.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (41.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan mendapatkan ruang kerja yang nyaman untuk melakukan pekerjaan.

b. Variabel X₂ (Kepribadian)

Tabel 4.14
Karyawan senang bekerja sama dengan rekan kerja dalam melakukan pekerjaan.
Pernyataan X2.1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Setuju | 4 | 6.5 | 6.5 | 6.5 |
| Tidak Setuju | 19 | 30.6 | 30.6 | 37.1 |
| Ragu-Ragu | 4 | 6.5 | 6.5 | 43.5 |
| Setuju | 22 | 35.5 | 35.5 | 79.0 |
| Sangat Setuju | 13 | 21.0 | 21.0 | 100.0 |
| Total | 62 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (21.0%), setuju sebanyak 22 orang (35.5%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (6.5%), tidak setuju sebanyak 19 orang (30.6%) dan sebanyak 4 orang (6.5%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (35.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan senang bekerja sama dengan rekan kerja dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 4.15
Karyawan selalu ramah kepada sesama rekan kerja.
Pernyataan X2.2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 1 | 1.6 | 1.6 | 1.6 |
| Ragu-Ragu | 12 | 19.4 | 19.4 | 21.0 |
| Setuju | 30 | 48.4 | 48.4 | 69.4 |
| Sangat Setuju | 19 | 30.6 | 30.6 | 100.0 |
| Total | 62 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (30.6%), setuju sebanyak 30 orang (48.4%), ragu-ragu sebanyak 12 orang (19.4%) dan sebanyak 1 orang (1.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (48.4%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa karyawan selalu ramah kepada sesama rekan kerja.

Tabel 4.16
Karyawan senang berkelompok saat ada waktu luang dalam pekerjaan.
Pernyataan X2.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 9 | 14.5 | 14.5 | 14.5 |
| | Ragu-Ragu | 6 | 9.7 | 9.7 | 24.2 |
| | Setuju | 26 | 41.9 | 41.9 | 66.1 |
| | Sangat Setuju | 21 | 33.9 | 33.9 | 100.0 |
| | Total | 62 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (33.9%), setuju sebanyak 26 orang (41.9%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (9.7%) dan sebanyak 9 orang (14.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (41.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan senang berkelompok saat ada waktu luang dalam pekerjaan..

Tabel 4.17
Karyawan selalu teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.
Pernyataan X2.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 2 | 3.2 | 3.2 | 3.2 |
| | Tidak Setuju | 7 | 11.3 | 11.3 | 14.5 |
| | Ragu-Ragu | 7 | 11.3 | 11.3 | 25.8 |
| | Setuju | 24 | 38.7 | 38.7 | 64.5 |
| | Sangat Setuju | 22 | 35.5 | 35.5 | 100.0 |
| | Total | 62 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (35.5%), setuju sebanyak 24 orang (38.7%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (11.3%), tidak setuju sebanyak 7 orang (11.3%) dan sebanyak 2 orang (3.2%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban

responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (38.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan selalu teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Tabel 4.18
Karyawan bertanggung jawab atas apa yang saya kerjakan.
Pernyataan X2.5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 1 | 1.6 | 1.6 | 1.6 |
| Ragu-Ragu | 12 | 19.4 | 19.4 | 21.0 |
| Setuju | 18 | 29.0 | 29.0 | 50.0 |
| Sangat Setuju | 31 | 50.0 | 50.0 | 100.0 |
| Total | 62 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang (50.0%), setuju sebanyak 18 orang (29.0%), ragu-ragu sebanyak 12 orang (19.4%) dan sebanyak 1 orang (1.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan bertanggung jawab atas apa yang saya kerjakan.

Tabel 4.19
Karyawan mengerjakan setiap pekerjaan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan organisasi.
Pernyataan X2.6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Setuju | 4 | 6.5 | 6.5 | 6.5 |
| Tidak Setuju | 4 | 6.5 | 6.5 | 12.9 |
| Ragu-Ragu | 15 | 24.2 | 24.2 | 37.1 |
| Setuju | 22 | 35.5 | 35.5 | 72.6 |
| Sangat Setuju | 17 | 27.4 | 27.4 | 100.0 |
| Total | 62 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (27.4%), setuju sebanyak 22 orang (35.5%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (24.2%), tidak setuju sebanyak 4 orang (6.5%) dan sebanyak 4 orang (6.5%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (35.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan mengerjakan setiap pekerjaan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan organisasi.

Tabel 4.20
Karyawan selalu tenang dalam menghadapi setiap hal yang terjadi dalam pekerjaan.
Pernyataan X2.7

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Setuju | 1 | 1.6 | 1.6 | 1.6 |
| Tidak Setuju | 1 | 1.6 | 1.6 | 3.2 |
| Ragu-Ragu | 14 | 22.6 | 22.6 | 25.8 |
| Setuju | 30 | 48.4 | 48.4 | 74.2 |
| Sangat Setuju | 16 | 25.8 | 25.8 | 100.0 |
| Total | 62 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (25.8%), setuju sebanyak 30 orang (48.4%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (22.6%), tidak setuju sebanyak 1 orang (1.6%) dan sebanyak 1 orang (1.6%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (48.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan selalu tenang dalam menghadapi setiap hal yang terjadi dalam pekerjaan.

Tabel 4.21
Karyawan mampu mengendalikan emosi dengan baik.
Pernyataan X2.8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 11 | 17.7 | 17.7 | 17.7 |
| | Ragu-Ragu | 7 | 11.3 | 11.3 | 29.0 |
| | Setuju | 16 | 25.8 | 25.8 | 54.8 |
| | Sangat Setuju | 28 | 45.2 | 45.2 | 100.0 |
| | Total | 62 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (45.2%), setuju sebanyak 16 orang (25.8%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (11.3%) dan sebanyak 11 orang (17.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 orang (45.2%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan mampu mengendalikan emosi dengan baik.

Tabel 4.22
Karyawan mudah menerima peraturan baru yang ditetapkan organisasi.
Pernyataan X2.9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 1 | 1.6 | 1.6 | 1.6 |
| | Ragu-Ragu | 10 | 16.1 | 16.1 | 17.7 |
| | Setuju | 17 | 27.4 | 27.4 | 45.2 |
| | Sangat Setuju | 34 | 54.8 | 54.8 | 100.0 |
| | Total | 62 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 34 orang (54.8%), setuju sebanyak 17 orang (27.4%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (16.1%) dan sebanyak 1 orang (1.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 34 orang (54.8%). Jadi dapat disimpulkan

responden setuju bahwa karyawan mudah menerima peraturan baru yang ditetapkan organisasi.

c. Variabel X₃ (Gaji)

Tabel 4.23
Karyawan menerima gaji yang sesuai dengan prestasi kerjanya.
Pernyataan X3.1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 14 | 22.6 | 22.6 | 22.6 |
| | Ragu-Ragu | 29 | 46.8 | 46.8 | 69.4 |
| | Setuju | 18 | 29.0 | 29.0 | 98.4 |
| | Sangat Setuju | 1 | 1.6 | 1.6 | 100.0 |
| | Total | 62 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.6%), setuju sebanyak 18 orang (29.0%), ragu-ragu sebanyak 29 orang (46.8%) dan sebanyak 14 orang (22.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 29 orang (46.8%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan menerima gaji yang sesuai dengan prestasi kerjanya.

Tabel 4.24
Karyawan menerima gaji yang sesuai dengan jabatan kerjanya.
Pernyataan X3.2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 10 | 16.1 | 16.1 | 16.1 |
| | Ragu-Ragu | 21 | 33.9 | 33.9 | 50.0 |
| | Setuju | 25 | 40.3 | 40.3 | 90.3 |
| | Sangat Setuju | 6 | 9.7 | 9.7 | 100.0 |
| | Total | 62 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (9.7%), setuju sebanyak 25 orang (40.3%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (33.9%) dan sebanyak 10 orang (16.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (40.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan menerima gaji yang sesuai dengan jabatan kerjanya.

Tabel 4.25
Karyawan menerima gaji yang sesuai dengan risiko kerjanya.
Pernyataan X3.3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 10 | 16.1 | 16.1 | 16.1 |
| | Ragu-Ragu | 24 | 38.7 | 38.7 | 54.8 |
| | Setuju | 28 | 45.2 | 45.2 | 100.0 |
| | Total | 62 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (45.2%), ragu-ragu sebanyak 24 orang (38.7%) dan sebanyak 10 orang (16.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (45.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan menerima gaji yang sesuai dengan risiko kerjanya.

Tabel 4.26
Karyawan menerima gaji yang dapat memenuhi kebutuhan primer (makan, minuman dan tempat tinggal).
Pernyataan X3.4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 15 | 24.2 | 24.2 | 24.2 |
| | Ragu-Ragu | 22 | 35.5 | 35.5 | 59.7 |
| | Setuju | 17 | 27.4 | 27.4 | 87.1 |
| | Sangat Setuju | 8 | 12.9 | 12.9 | 100.0 |
| | Total | 62 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (12.9%), setuju sebanyak 17 orang (27.4%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (35.5%) dan sebanyak 15 orang (24.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 22 orang (35.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan menerima gaji yang dapat memenuhi kebutuhan primer (makan, minuman dan tempat tinggal).

Tabel 4.27
Karyawan menerima gaji yang dapat memenuhi kebutuhan sekunder
(rekreasi dan sekolah).
Pernyataan X3.5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 13 | 21.0 | 21.0 | 21.0 |
| Ragu-Ragu | 24 | 38.7 | 38.7 | 59.7 |
| Setuju | 24 | 38.7 | 38.7 | 98.4 |
| Sangat Setuju | 1 | 1.6 | 1.6 | 100.0 |
| Total | 62 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.6%), setuju sebanyak 24 orang (38.7%), ragu-ragu sebanyak 24 orang (38.7%) dan sebanyak 13 orang (21.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 24 orang (38.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dan ragu-ragu bahwa karyawan menerima gaji yang dapat memenuhi kebutuhan sekunder (rekreasi dan sekolah).

Tabel 4.28
Karyawan dapat menyisakan sebagian penghasilan untuk ditabung.
Pernyataan X3.6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 10 | 16.1 | 16.1 | 16.1 |
| Ragu-Ragu | 22 | 35.5 | 35.5 | 51.6 |
| Setuju | 25 | 40.3 | 40.3 | 91.9 |
| Sangat Setuju | 5 | 8.1 | 8.1 | 100.0 |
| Total | 62 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (8.7%), setuju sebanyak 25 orang (40.3%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (35.5%) dan sebanyak 10 orang (16.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (40.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan dapat menyisakan sebagian penghasilan untuk ditabung.

d. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Tabel 4.29
Karyawan adalah pekerja yang bekerja sesuai dengan standard prosedur perusahaan.
Pernyataan Y.1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 14 | 22.6 | 22.6 | 22.6 |
| Ragu-Ragu | 31 | 50.0 | 50.0 | 72.6 |
| Setuju | 16 | 25.8 | 25.8 | 98.4 |
| Sangat Setuju | 1 | 1.6 | 1.6 | 100.0 |
| Total | 62 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.6%), setuju sebanyak 16 orang (25.8%), ragu-ragu sebanyak 31 orang (50.0%) dan sebanyak 14 orang (22.6%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 31 orang (50.0%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan adalah pekerja yang bekerja sesuai dengan standard prosedur perusahaan.

Tabel 4.30
Karyawan adalah orang yang teliti.
Pernyataan Y.2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 10 | 16.1 | 16.1 | 16.1 |
| Ragu-Ragu | 21 | 33.9 | 33.9 | 50.0 |
| Setuju | 27 | 43.5 | 43.5 | 93.5 |
| Sangat Setuju | 4 | 6.5 | 6.5 | 100.0 |
| Total | 62 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (6.5%), setuju sebanyak 27 orang (43.5%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (33.9%) dan sebanyak 10 orang (16.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (43.5%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa karyawan adalah orang yang teliti.

Tabel 4.31
Karyawan selalu disiplin dalam hal melaksanakan pekerjaan.
Pernyataan Y.3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 7 | 11.3 | 11.3 | 11.3 |
| Ragu-Ragu | 27 | 43.5 | 43.5 | 54.8 |
| Setuju | 26 | 41.9 | 41.9 | 96.8 |
| Sangat Setuju | 2 | 3.2 | 3.2 | 100.0 |
| Total | 62 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (3.2%), setuju sebanyak 26 orang (41.9%), ragu-ragu

sebanyak 27 orang (43.5%) dan sebanyak 7 orang (11.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 27 orang (43.5%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan selalu disiplin dalam hal melaksanakan pekerjaan.

Tabel 4.32
Karyawan harus selalu memiliki target dalam bekerja.
Pernyataan Y.4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 5 | 8.1 | 8.1 | 8.1 |
| Ragu-Ragu | 27 | 43.5 | 43.5 | 51.6 |
| Setuju | 28 | 45.2 | 45.2 | 96.8 |
| Sangat Setuju | 2 | 3.2 | 3.2 | 100.0 |
| Total | 62 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (3.2%), setuju sebanyak 28 orang (45.2%), ragu-ragu sebanyak 27 orang (43.5%) dan sebanyak 5 orang (8.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (45.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan harus selalu memiliki target dalam bekerja.

Tabel 4.33
Karyawan adalah orang yang akan puas apabila target dalam bekerja telah tercapai.
Pernyataan Y.5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 8 | 12.9 | 12.9 | 12.9 |
| Ragu-Ragu | 23 | 37.1 | 37.1 | 50.0 |
| Setuju | 25 | 40.3 | 40.3 | 90.3 |
| Sangat Setuju | 6 | 9.7 | 9.7 | 100.0 |
| Total | 62 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.33 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (9.7%), setuju sebanyak 25 orang (40.3%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (37.1%) dan sebanyak 8 orang (12.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (40.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan adalah orang yang akan puas apabila target dalam bekerja telah tercapai.

Tabel 4.34
Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan efisien.
Pernyataan Y.6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 11 | 17.7 | 17.7 | 17.7 |
| Ragu-Ragu | 21 | 33.9 | 33.9 | 51.6 |
| Setuju | 30 | 48.4 | 48.4 | 100.0 |
| Total | 62 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.34 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (48.4%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (33.9%) dan sebanyak 11 orang (17.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (48.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan efisien.

Tabel 4.35
Karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberi kepadanya.
Pernyataan Y.7

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 11 | 17.7 | 17.7 | 17.7 |
| Ragu-Ragu | 23 | 37.1 | 37.1 | 54.8 |
| Setuju | 25 | 40.3 | 40.3 | 95.2 |
| Sangat Setuju | 3 | 4.8 | 4.8 | 100.0 |
| Total | 62 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.35 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (4.8%), setuju sebanyak 25 orang (40.3%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (37.1%) dan sebanyak 11 orang (17.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (40.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberi kepadanya.

Tabel 4.36
Karyawan adalah orang yang tidak suka menunda-nunda dalam menyelesaikan perkerjaan.
Pernyataan Y.8

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 10 | 16.1 | 16.1 | 16.1 |
| Ragu-Ragu | 21 | 33.9 | 33.9 | 50.0 |
| Setuju | 26 | 41.9 | 41.9 | 91.9 |
| Sangat Setuju | 5 | 8.1 | 8.1 | 100.0 |
| Total | 62 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.36 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (8.1%), setuju sebanyak 26 orang (41.9%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (33.9%) dan sebanyak 10 orang (16.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 26 orang (41.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan adalah orang yang tidak suka menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.37
Karyawan menganggap bahwa kecepatan dalam bekerja merupakan suatu keharusan dalam bekerja.
Pernyataan Y.9

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 8 | 12.9 | 12.9 | 12.9 |
| Ragu-Ragu | 23 | 37.1 | 37.1 | 50.0 |
| Setuju | 25 | 40.3 | 40.3 | 90.3 |
| Sangat Setuju | 6 | 9.7 | 9.7 | 100.0 |
| Total | 62 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.37 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (9.7%), setuju sebanyak 25 orang (40.3%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (37.1%) dan sebanyak 8 orang (12.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (40.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan menganggap bahwa kecepatan dalam bekerja merupakan suatu keharusan dalam bekerja.

5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.38
Uji Validitas (X₁) Lingkungan Kerja
Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Pernyataan X1.1 | 26.9516 | 25.981 | .487 | .873 |
| Pernyataan X1.2 | 26.6129 | 23.028 | .807 | .845 |
| Pernyataan X1.3 | 26.7258 | 26.202 | .469 | .874 |
| Pernyataan X1.4 | 26.7258 | 24.399 | .520 | .873 |
| Pernyataan X1.5 | 26.8226 | 25.722 | .507 | .871 |
| Pernyataan X1.6 | 26.6452 | 23.380 | .784 | .848 |
| Pernyataan X1.7 | 26.4677 | 23.138 | .666 | .858 |
| Pernyataan X1.8 | 26.6935 | 24.839 | .529 | .870 |
| Pernyataan X1.9 | 26.6129 | 23.028 | .807 | .845 |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.38 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.39
Uji Validitas (X₂) Kepribadian
Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Pernyataan X2.1 | 32.2258 | 21.883 | .402 | .753 |
| Pernyataan X2.2 | 31.4839 | 25.336 | .331 | .756 |
| Pernyataan X2.3 | 31.6129 | 22.995 | .451 | .740 |
| Pernyataan X2.4 | 31.6452 | 21.151 | .594 | .715 |
| Pernyataan X2.5 | 31.2903 | 23.455 | .528 | .732 |
| Pernyataan X2.6 | 31.8548 | 21.798 | .502 | .732 |
| Pernyataan X2.7 | 31.6129 | 23.979 | .455 | .741 |
| Pernyataan X2.8 | 31.5806 | 22.805 | .397 | .750 |
| Pernyataan X2.9 | 31.2097 | 24.627 | .388 | .750 |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.39 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas

dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kepribadian dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.40
Uji Validitas (X₃) Gaji
Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Pernyataan X3.1 | 16.6290 | 9.680 | .520 | .780 |
| Pernyataan X3.2 | 16.2903 | 8.373 | .703 | .736 |
| Pernyataan X3.3 | 16.4355 | 9.955 | .483 | .788 |
| Pernyataan X3.4 | 16.4355 | 9.135 | .443 | .804 |
| Pernyataan X3.5 | 16.5161 | 9.434 | .548 | .774 |
| Pernyataan X3.6 | 16.3226 | 8.550 | .686 | .741 |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.40 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel gaji dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.41
Uji Validitas (Y) Kinerja Kinerja
Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Pernyataan Y.1 | 27.1935 | 22.454 | .513 | .881 |
| Pernyataan Y.2 | 26.8548 | 20.257 | .750 | .862 |
| Pernyataan Y.3 | 26.8871 | 22.987 | .443 | .886 |
| Pernyataan Y.4 | 26.8226 | 22.837 | .499 | .882 |
| Pernyataan Y.5 | 26.7903 | 19.611 | .843 | .853 |
| Pernyataan Y.6 | 26.9516 | 22.899 | .433 | .888 |
| Pernyataan Y.7 | 26.9355 | 21.274 | .613 | .874 |
| Pernyataan Y.8 | 26.8387 | 20.105 | .749 | .861 |
| Pernyataan Y.9 | 26.7903 | 19.611 | .843 | .853 |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.41 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas

dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.42
Uji Reliabilitas (X₁) Lingkungan Kerja
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .876 | 9 |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.42 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,876 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.43
Uji Reliabilitas (X₂) Kepribadian
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .763 | 9 |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.43 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,763 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kepribadian adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.44
Uji Reliabilitas (X₃) Gaji
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .802 | 6 |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.44 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,802 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel gaji adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.45
Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Karyawan
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .885 | 9 |

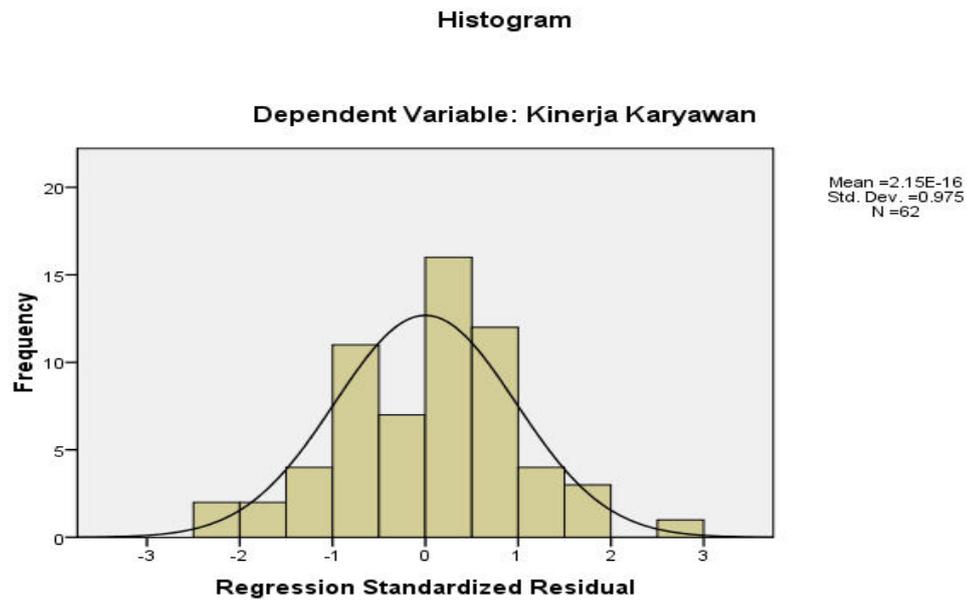
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.45 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,885 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan adalah reliabel atau dikatakan handal.

6. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

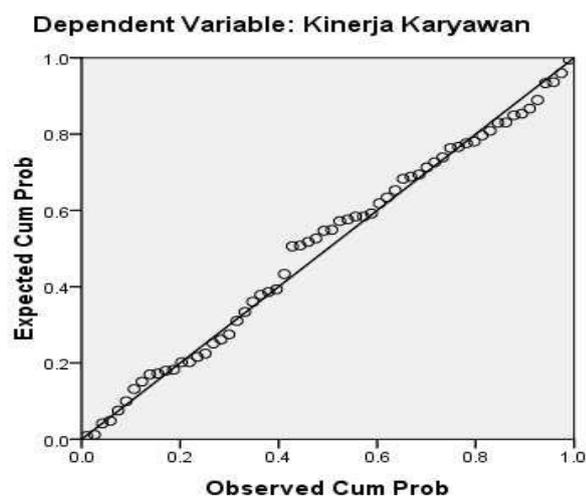


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kinerja karyawan berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asym.sig (2-tailed)* > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.46
Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|---------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 62 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.38315027 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .087 |
| | Positive | .047 |
| | Negative | -.087 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .681 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .742 |
| a. Test distribution is Normal. | | |

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.46 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogorov Smirnov* sebesar 0,742 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,742 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.47
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-------------------------|-----------------------------|------------|-------|------|-------------------------|--------------|
| | | B | Std. Error | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | -.214 | 2.933 | -.073 | .942 | | |
| | Lingkungan Kerja | .667 | .072 | 9.249 | .000 | .619 | 1.615 |
| | Kepribadian | .255 | .073 | 3.491 | .001 | .644 | 1.552 |
| | Gaji | .069 | .090 | 2.769 | .045 | .944 | 1.059 |

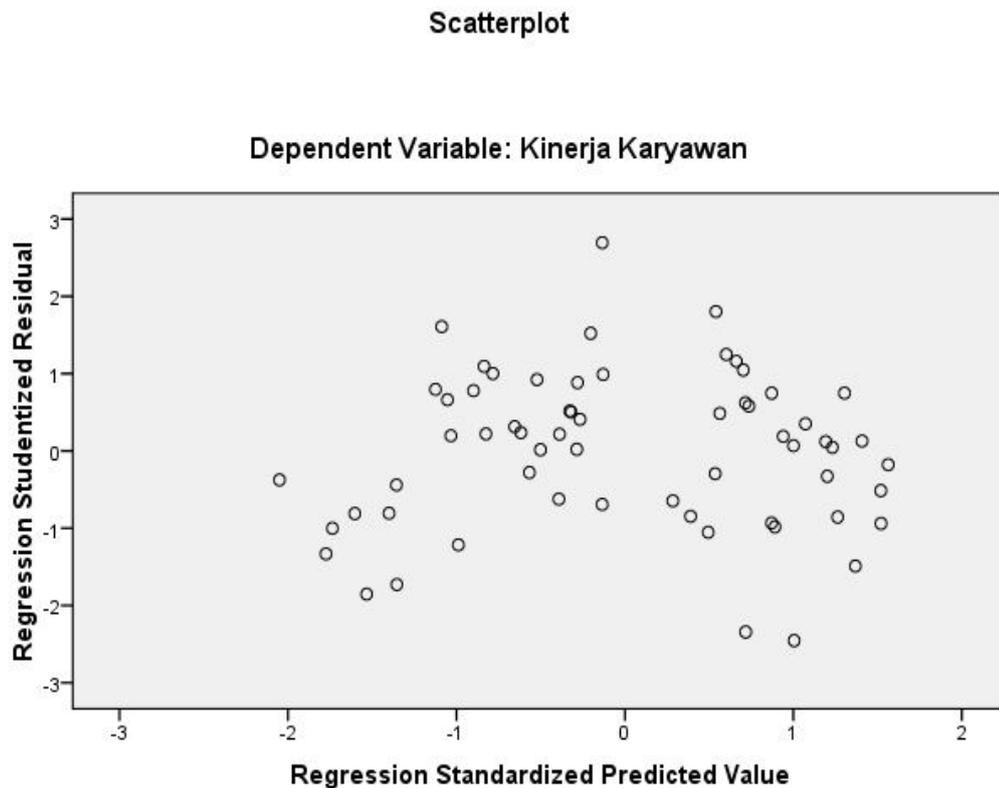
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.47 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah lingkungan kerja 1,615 < 10, kepribadian 1,552 < 10 dan gaji 1,059 < 10, serta nilai *Tolerance* lingkungan kerja 0,619 > 0,10, kepribadian 0,644 > 0,10 dan gaji 0,944 > 0,10 sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

7. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.48
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | -.214 | 2.933 | -.073 | .942 | | |
| | Lingkungan Kerja | .667 | .072 | 9.249 | .000 | .619 | 1.615 |
| | Kepribadian | .255 | .073 | 3.491 | .001 | .644 | 1.552 |
| | Gaji | .069 | .090 | 2.769 | .045 | .944 | 1.059 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.48 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = -0,214 + 0,667 X_1 + 0,255 X_2 + 0,069 X_3 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar -0,214.
- Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,667.
- Jika terjadi peningkatan kepribadian sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,255.
- Jika terjadi peningkatan gaji sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,069.

8. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.49
Uji Simultan
ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------------|-------------------------|
| 1 | Regression | 1277.427 | 3 | 425.809 | 71.287 | .000^a |
| | Residual | 346.444 | 58 | 5.973 | | |
| | Total | 1623.871 | 61 | | | |

a. Predictors: (Constant), Gaji, Kepribadian, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.49 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 71,287 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,76 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini lingkungan kerja, kepribadian, dan gaji kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti

menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat).

Tabel 4.50
Uji Parsial
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-------------------------|-----------------------------|------------|--------------|-------------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | -.214 | 2.933 | -.073 | .942 | | |
| | Lingkungan Kerja | .667 | .072 | 9.249 | .000 | .619 | 1.615 |
| | Kepribadian | .255 | .073 | 3.491 | .001 | .644 | 1.552 |
| | Gaji | .069 | .090 | 2.769 | .045 | .944 | 1.059 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.50 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 9,249 > t_{tabel} 2,001$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

- 2) Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3,491 > t_{tabel} 2,001$ dan signifikan $0,001 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kepribadian berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

- 3) Pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,769 > t_{tabel} 2,001$ dan signifikan $0,045 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan gaji berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.51
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .887 ^a | .787 | .776 | 2.44401 |

a. Predictors: (Constant), Gaji, Kepribadian, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.51 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,776 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 77,6% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh lingkungan kerja, kepribadian dan gaji. Sedangkan sisanya $100\% - 77,6\% = 22,4\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti motivasi, gaya kepemimpinan, pelatihan dan lain-lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 9,249 > t_{tabel} 2,001$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis diterima dimana lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan

pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya, sehingga akan berdampak pada kinerja.

2. Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3,491 > t_{tabel} 2,001$ dan signifikan $0,001 < 0,05$, maka hipotesis diterima dimana kepribadian berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Kepribadian membentuk perilaku setiap individu. Maka apabila ingin memahami dengan lebih baik perilaku seseorang dalam suatu organisasi, sangatlah berguna jika mengetahui sesuatu tentang kepribadiannya. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di suatu organisasi maka kepribadian karyawan hendaknya mendapat perhatian secara cermat. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas kepribadian dan kinerjanya. Hanya dengan kepribadian yang mantap dan kualitas professional yang memadai maka tugas dan fungsinya dapat mencapai kinerja yang maksimal.

3. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,769 > t_{tabel} 2,001$ dan signifikan $0,045 < 0,05$, maka hipotesis diterima dimana gaji berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Apabila gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan hasil kerja yang dicapai karyawan, maka akan berdampak pada kinerja karyawan". Memberikan gaji yang memuaskan juga menjadi satu hal yang dilihat oleh seorang pekerja. Sejauh ini, faktor pemberian gaji yang memuaskan berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

4. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepribadian, dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 71,287 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,76 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka hipotesis diterima dimana lingkungan kerja, kepribadian, dan gaji secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting di dalam pencapaian kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di suatu organisasi maka kepribadian karyawan hendaknya mendapat perhatian secara cermat. Dalam hal ini karyawan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas kepribadian dan kerjanya.

Memberikan gaji yang memuaskan juga menjadi satu hal yang dilihat oleh seorang pekerja. Se jauh ini, faktor pemberian gaji yang memuaskan berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wilmar Nabati Indonesia di Medan, dimana $t_{hitung} 9,249 > t_{tabel} 2,001$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Kepribadian secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wilmar Nabati Indonesia di Medan, dimana $t_{hitung} 3,491 > t_{tabel} 2,001$ dan signifikan $0,001 < 0,05$.
3. Gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wilmar Nabati Indonesia di Medan, dimana $t_{hitung} 2,769 > t_{tabel} 2,001$ dan signifikan $0,045 < 0,05$.
4. Lingkungan kerja, kepribadian, dan gaji secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wilmar Nabati Indonesia di Medan, dimana $F_{hitung} 71,287 > F_{tabel} 2,76$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Disarankan pada organisasi untuk memperhatikan karyawan yang belum dapat menggunakan peralatan kerja dengan lancar. Dengan solusi melakukan pelatihan team work atau outbond karyawan secara rutin, sehingga karyawan dapat melakukan pelaksanaan pekerjaannya.
2. Disarankan kepada organisasi untuk memperhatikan karyawan yang kurang teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dengan solusi karyawan secara rutin dievaluasi oleh pihak lain (atasan) mengenai kinerjanya.
3. Disarankan kepada organisasi untuk memperhatikan karyawan yang menerima gaji belum sesuai dengan prestasi kerjanya, dengan solusi gaji yang diberikan untuk karyawan harus lebih baik lagi dalam arti sesuai dengan kinerja karyawan itu sendiri dimana suatu pekerjaan harus sesuai dengan kemampuan karyawan.
4. Disarankan kepada organisasi untuk memperhatikan karyawan yang belum tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan solusi pelatihan atau orientasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfian. (2018). Pengaruh Kepribadian Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pasuruan).
- Amsyah, Zulkifli. (2015). Manajemen Sistem Informasi. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ardana, Komang, dkk. (2015). *Perilaku Keorganisasian*, Edisi Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu,
- Budianto, Aji Tri. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta.
- Daft L, Richard. (2013). Manajemen. Jakarta : Erlangga.
- Dharma, Surya, 2013. Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Franita, R. (2020). Efektifitas Audit Internal Di Tengah Wabah Covid. Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, 7(2), 482-488.
- Handoko, T. Hani, 2013, Manajemen. Edisi Kedua. Yogyakarta : Penerbit Liberty.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Indrawan, M. I. (2021). Enhance Effect of Performance, Motivation and Leadership in the Work Environment. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 4(3), 4331-4339.
- Lestary, Lyta. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Masilan, Olla. (2015). Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV Indah Jaya Nganjuk).
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia.

Buku I, Penerjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta : Salemba Empat.

Manullang, M. 2013. Dasar – Dasar Manajemen. Yogyakarta : Universitas Gajah Mada Press.

Mondy, Wayne R. (2016). *SDM Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.

Nitisemito, Alex S. 2013. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge, (2014). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas. Jakarta : Salemba Empat.

Nuraldy, Hafis Laksana. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Jaya Persada Di Jakarta.

Rahmawanti, Nela Pima. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara).

Rianto, H., & Putri, A. (2021). Pelatihan Manajemen Masjid Pada Era Industri 4.0. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 5(4), 2109-2116.

Rusiadi, et al (2014), *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel*. Cetakan Pertama. Medan : USU Press.

Sari, D. (2019). Analisis Inovasi Pelayanan Publik" Kelas Perahu" Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 3(3).

Sastrohadiwirjo, Siswanto B. 2016. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional. Cetakan Pertama. Jakarta : Bumi Aksara.

Sedarmayanti. 2014. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sihaloho, Ronal Donra. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan.

Subianto, Marianus. (2016). Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat.

Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE-YKPN.

Sutrisno Edy, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Kencana Prenada Media Group.