

**ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDUAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA INTI SEJATI PLANTATION KABUPATEN SAMBAS KECAMATAN SUBAH DESA MUKTI RAHARJA**

**Shintike Eva**

Email :shintikeeva@gmail.com  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Widya Dharma Pontianak

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan untuk melihat seberapa besar signifikan pengaruh dari karakteristik individual dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan perusahaan tersebut. Sampel yang diambil sebanyak 50 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Teknik likert. Teknik analisis data menggunakan bantuan program olahan data statistic yaitu *Statistical Product and Service Solutions* ( SPSS ) versi 22. Pengujian data dilakukandengan uji validitas, reliabilitas, asumsiklasik( normalitas dan heterokedastisitas, uji autokorelasi, analisis regresi linear sederhana, uji t dan uji F. Hasil pengujian yang dilakukan dengan uji validitas menunjukkan bahwa semua instrument pada variable bebas (X) dan variable terikat ( Y) dinyatakan valid. Hasil dari uji t menunjukkan bahwa Karakteristik individual dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

**KATA KUNCI :** Karakteristik Individual Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan`

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan aset besar untuk kelangsungan suatu perusahaan saat ini maupun di masa yang akan datang. Tujuan perusahaan akan tercapai jika karyawan di perusahaan tersebut memiliki kinerja yang baik secara efisien dan efektif bagi perusahaan. Kualitas sumber daya manusia ditentukan sejauh mana sistem penunjang yang ada di perusahaan mampu memuaskan keinginan seluruh pihak.

Suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhubungan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang. Berkembangnya kemampuan manusia sebagai tenaga kerja akan mempengaruhi tingkat stabilitas perusahaan. Oleh karena itu manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya suatu tujuan dari perusahaan. Tujuan tidak dapat terwujud tanpa peran

aktif dari sumber daya manusia (karyawan), walaupun canggihnya alat-alat teknologi yang dimiliki suatu perusahaan, tidak akan berfungsi jika tidak ada peran aktif dari karyawan. Karakteristik individu dalam perusahaan merupakan suatu hal yang nyata hal tersebut dikarenakan setiap karyawan yang ada di perusahaan memiliki karakter yang berbeda. karakteristik individu meliputi usia, jenis kelamin, banyaknya tanggungan dan masa kerja. Dalam perusahaan. Karakteristik individu yang heterogen pada setiap individu dapat menciptakan kontribusi kinerja yang berbeda pada setiap perusahaan. sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi optimal dan berpengaruh sangat baik bagi perusahaan. Lingkungan kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja di dalam perusahaan. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang ruang kerja yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan. Kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ketidaksesuaian lingkungan kerja di setiap perusahaan dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya hal tersebut membuat karyawan tidak bekerja secara efektif dan efisien. (Ginting, 2021).

Berdasarkan uraian di latar belakang peneliti akan menjelaskan lebih lanjut mengenai karakteristik individual dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan judul “ Analisis Pengaruh Karakteristik Individual dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Inti Sejati Plantation Kabupaten Sambas Kecamatan Subah Desa Mukti Raharja.

## KAJIAN TEORITIS

### 1. Karakteristik Individual

Menurut Nimran dalam kurniawati (2007:17-18) karakteristik individu meliputi:

#### a. Kepribadian

Kepribadian dapat diartikan sebagai keseluruhan cara bagaimana individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain

#### b. Persepsi

Dibentuk oleh pembelajaran, ingatan, harapan, dan perhatian

#### c. Sikap

Kecenderongan evaluatif terhadap suatu objek atau subjek yang memiliki konsekuensi yakni bagaimana seseorang berhadapan dengan objek sikap.

Sedangkan menurut Thoha (2012 :35) menyatakan bahwa indikator karakteristik individu meliputi :

#### a. Kemampuan

Suatu kapasitas yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan berbagai kegiatan dalam suatu pekerjaan.

#### b. Kebutuhan

Menurut Mangkunegara dalam kurniawati (2017:21) kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertengahan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada didalam diri. Setiap pekerjaan pasti memiliki motif tertentu. Salah satunya adalah terpenuhinya kebutuhan individu. Apabila kebutuhannya terpenuhi maka individu tersebut akan menunjukkan kinerja yang baik sebagai manifestasi rasa puas nya., dan begitu pula sebaliknya. Maka dapat disimpulkan bahwa kebutuhan adalah hasrat atau keinginan manusia untuk memiliki

dan menikmati kegunaan barang atau jasa yang dapat memberikan kepuasan bagi jasmani dan rohani demi kelangsungan hidup. (Pelealu, 2022)

c. Kepercayaan

Menurut Prasetyo dalam Kurniawati (2007:21) berasal dari kata-kata percaya artinya mengakui atau meyakini akan kebenaran. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepercayaan adalah derajat dimana seseorang menaruh sikap positif terhadap keinginan baik dan keandalan orang lain yang dipercayainya dalam situasi yang berubah-ubah dan beresiko.

d. Pengalaman

Pada pekerjaan sejenis perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan bahwa semakin lama tenaga kerja bekerja, semakin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, semakin singkat masa kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah. Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang, kadang-kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Pepatah klasik mengatakan bahwa, pengalaman adalah guru yang paling baik. Menurut Sastrohadiwiryono dalam Rofi (2012:2), pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Menurut Nitisemiti dalam Rofi (2012:5-6), pengalaman kerja merupakan modal utama sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu baik dari pendidikan formal atau non formal yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. (Arestia, 2021).

Pengharapan menurut Gitosudirmo dan Sudita dalam Kurniawati (2007:20), pengharapan adalah suatu keyakinan atau kemungkinan bahwa suatu usaha atau tindakan tertentu akan menghasilkan suatu tingkat prestasi tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengharapan adalah suatu keyakinan bahwa usaha/tindakan yang sudah dilakukan akan menghasilkan prestasi tertentu. Seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan sangat dipengaruhi oleh besarnya harapan yang ia inginkan. Jika seseorang melakukan pekerjaan dengan dipengaruhi oleh harapan yang tinggi, maka membuat orang tersebut akan bekerja keras dan menghasilkan produktivitas tinggi

## 2. Lingkungan Kerja

Menurut Draft (2013:82), lingkungan kerja adalah seluruh unsur yang berada di wilayah perusahaan yang berpotensi mempengaruhi perusahaan juga menurut Silalahi (2013:118), lingkungan kerja adalah keseluruhan elemen-elemen baik di dalam maupun di luar batas organisasi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktifitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasional. Menurut Schultz (2006) lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode bekerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Sedarmayati 2009: 21). Sedarmayati (2009:26) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni:

### 1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Uraian di atas telah menjelaskan bagaimana pentingnya karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan, uraian di atas menunjukkan perusahaan harus dapat mengkondisikan keadaan lingkungan kerja perusahaannya sesuai dengan karakteristik individu karyawannya demi terciptanya tujuan perusahaan secara efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011:21 meliputi:

1. Indikator Lingkungan Fisik, sebagai berikut :
  - a. Pencahayaan
  - b. Sirkulasi Udara
  - c. Kebisingan
  - d. Warna
  - e. Kelembapan Udara
  - f. Fasilitas
2. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik, sebagai berikut :
  - a. Kesempatan untuk maju
  - b. Hubungan yang harmonis
  - c. Keamanan dalam bekerja

3. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan proses yang diukur berdasarkan ketentuan atau kesepakatan pada periode waktu tertentu dan telah ditetapkan sebelumnya (Edison, Anwar dan Khomariyah, 2016:190). Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang dimilikinya (Mangkunegara, 2009:9). Kinerja karyawan merupakan sesuatu yang dianggap sangat penting oleh perusahaan guna mencapai tujuan (Rivai dan Sagala, 2009). Kinerja merupakan tindakan yang dilakukan maupun

Tidak dilakukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu (Priansa, 2014:270):

- a. Variabel Individu. Faktor dari variabel individu dapat dilihat dari kemampuan dan keterampilan baik dilihat dari fisik maupun mentalnya.
- b. Variabel Psikologis. Faktor dari variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi dari karyawan.
- c. Variabel Organisasi. Faktor dari variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, serta desain pekerjaan.

Dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, skill dan kondisi fisik karyawan. Seseorang yang memiliki kondisi yang baik akan memiliki daya tahan tubuh yang tinggi sehingga dapat memunculkan motivasi yang tinggi. Motivasi yang tinggi akan menimbulkan kegairahan bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan semakin baik pula. Untuk mengetahui sejauh mana kinerja yang dapat dicapai karyawan dalam menjakankan tugas yang diberikan perusahaan, maka diperlukan adanya pengukuran kinerja. Kinerja karyawan pada dasarnya dapat diukur sesuai dengan kepentingan masing-masing perusahaan, sehingga indikator sebagai alat kurnya dapat disesuaikan dengan kepentingan perusahaan tersebut pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi berikut ini (Robbins, 2006:260).

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah
- c. Ketepatan Waktu. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan denan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan nantinya menjalankan fungsi kerjanya.

Indikator-indikator Kinerja menurut Dr. Kasmir, S.E., M.M. (2015:208) meliputi:

1. Kualitas (Mutu)
  2. Kuantitas (Jumlah)
  3. Jangka Waktu
  4. Penekanan Biaya
-

## 5. Pengawasan

Dimensi kinerja yang dikemukakan oleh Mangkumanegara (2011:67) adalah sebagai berikut :

### 1. Kuantitas Kerja

menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. Dimensi kuantitas kerja, yaitu

- a) Kecepatan
- b) Kemampuan

### 2. Kualitas Kerja

Menunjukkan kualitas kerja yang dapat menghindari kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Dimensi kualitas kerja, yaitu :

- a) Kerapiaan
- b) Ketelitian
- c) Hasil kerja yang sesuai perintah

### 3. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil hasil pekerjaan akan semakin baik. Dimensi kerjasama yaitu :

- a) Jalin kerjasama
- b) Kekompakan

### 4. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Dimensi tanggung jawab, yaitu :

- a) Tanggung jawab atas hasil kerja
- b) Mengambil keputusan

### 5. Inisiatif

Landasan utama untuk mengetahui kinerja yang dihasilkan karyawan yaitu dengan melakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan penilaian formal dan penilaian individu yang dilakukan oleh manajer melalui sebuah pertemuan kajian tahunan (Edison, Anwar dan Komariyah, 2016:169). Penilaian kinerja sangat penting

bagi perusahaan karena karyawan juga membutuhkan masukan atau feedback dari pekerjaannya sehingga dapat diperbaiki dan meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi. Pelaksanaan penilaian kinerja terhadap karyawan dapat dilakukan oleh perusahaan yang dijabarkan sebagai berikut (Priansa, 2014: 273).

- a. Peningkatan Kinerja. Merupakan hasil penilaian kinerja yang memungkinkan manajer dan karyawan untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
- b. Penyesuaian Kompensasi. Merupakan hasil penilaian kinerja dengan membantu para pengambil keputusan dalam penilaian kinerja dengan membantu para pengambil keputusan dalam menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji dan sebaliknya.
- c. Keputusan Penempatan. Merupakan hasil penilaian kinerja dengan memberikan masukan berupa promosi, transfer dan demosi bagi karyawan.
- d. Kebutuhan Pengembangan dan Pelatihan. Merupakan hasil penilaian kinerja dengan membantu mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi para karyawan agar kinerja yang dihasilkan lebih optimal.
- e. Perencanaan dan Pengembangan Karir. Merupakan hasil penilaian kinerja dengan membantu dalam menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai karyawan.
- f. Prosedur Perekrutan. Merupakan hasil penilaian kinerja yang dapat mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan yang berlaku di perusahaan.
- g. Kesalahan Desain Pekerjaan dan Ketidaktepatan Informasi. Merupakan hasil penilaian kinerja dalam membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi di dalam manajemen SDM terutama di bidang informasi kepegawaian, desain jabatan, serta informasi SDM lainnya.
- h. Kesempatan yang sama. Merupakan hasil penilaian kinerja yang menunjukkan bahwa setiap karyawan mempunyai kesempatan yang sama.
- i. Tantangan Eksternal. Merupakan hasil penilaian kinerja yang dapat menggambarkan sejauh mana faktor eksternal dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.
- j. Umpan Balik. Merupakan hasil penilaian kinerja yang dapat memberikan umpan balik bagi kepentingan karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan metode asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakannya itu penyebaran kuisioner dan studi dokumenter. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah Teknik *likert*.

Pada penelitian ini, peneliti mengambil sampel sebanyak lima puluh karyawan yang menjadi responden.

## HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat atau pernyataan yang masih dapat berubah tentang hubungan antara beberapa dua variable atau lebih. Menurut Sugiyono (2015: 121): “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan”. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas serta model penelitian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1: Ada pengaruh signifikan karakteristik individual terhadap kinerja di PT Mitra Inti Sejati Plantation di Kabupaten Sambas Kecamatan Subah Desa Mukti Raharja.
- 2: Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Inti Sejati Plantation di Kabupaten Sambas Kecamatan Subah Desa Mukti Raharja.

## PEMBAHASAN

1. Uji Valiitas

**TABEL 1**  
**PT.MITRA INTI SEJATI PLANTATION**  
**UJI VALIDITAS**

Variabel	Indikator	rhitung	Rtabel	Keterangan
<b>Karakteristik Individual (X1)</b>	<b>X1.1</b>	<b>0,725</b>	<b>0,279</b>	<b>Valid</b>
	<b>X1.2</b>	<b>0,734</b>	<b>0,279</b>	<b>Valid</b>
	<b>X1.3</b>	<b>0,546</b>	<b>0,279</b>	<b>Valid</b>
	<b>X1.4</b>	<b>0,559</b>	<b>0,279</b>	<b>Valid</b>
	<b>X1.5</b>	<b>0,691</b>	<b>0,279</b>	<b>Valid</b>
	<b>X1.6</b>	<b>0,687</b>	<b>0,279</b>	<b>Valid</b>
	<b>X1.7</b>	<b>0,481</b>	<b>0,279</b>	<b>Valid</b>
	<b>X1.8</b>	<b>0,422</b>	<b>0,279</b>	<b>Valid</b>
	<b>X1.9</b>	<b>0,593</b>	<b>0,279</b>	<b>Valid</b>
	<b>X1.10</b>	<b>0,526</b>	<b>0,279</b>	<b>Valid</b>
<b>Lingkungan Kerja (X2)</b>	<b>X2.1</b>	<b>0,561</b>	<b>0,279</b>	<b>Valid</b>
	<b>X2.2</b>	<b>0,696</b>	<b>0,279</b>	<b>Valid</b>
	<b>X2.3</b>	<b>0,624</b>	<b>0,279</b>	<b>Valid</b>

	X2.4	0,460	0,279	Valid
	X2.5	0,583	0,279	Valid
	X2.6	0,603	0,279	Valid
	X2.7	0,386	0,279	Valid
	X2.8	0,420	0,279	Valid
	X2.9	0,463	0,279	Valid
	X2.10	0,533	0,279	Valid
	X2.11	0,604	0,279	Valid
	X2.12	0,564	0,279	Valid
	X2.13	0,563	0,279	Valid
	X2.14	0,492	0,279	Valid
	X2.15	0,617	0,279	Valid
	X2.16	0,495	0,279	Valid
	X2.17	0,461	0,279	Valid
	X2.18	0,459	0,279	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,513	0,279	Valid
	Y1.2	0,637	0,279	Valid
	Y1.3	0,571	0,279	Valid
	Y1.4	0,479	0,279	Valid
	Y1.5	0,623	0,279	Valid
	Y1.6	0,564	0,279	Valid
	Y1.7	0,443	0,279	Valid
	Y1.8	0,539	0,279	Valid
	Y1.9	0,540	0,279	Valid
	Y1.10	0,637	0,279	Valid
	Y1.11	0,634	0,279	Valid
	Y1.12	0,489	0,279	Valid

Sumber: Data olahan, 2020

Berdasarkan dari Tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa rhitung lebih besar dari rtabel berarti dapat dinyatakan bahwa indikator pernyataan dari variabel kinerja karyawan tersebut valid, sehingga variabel kinerja karyawan dapat dilakukan ke pengujian yang lebih lanjut.

## 2. Uji Reliabilitas

**TABEL 2**  
**PT.MITRA INTI SEJATI PLANTATION**  
**UJI RELIABILITAS**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisian Alpha	Keterangan
Karakteristik Individual(X1)	0,803	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,850	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,797	0,60	Reliabel

Sumber: Data olahan, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel karakteristik individual adalah 0,803, nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,850, dan nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kinerja karyawan 0,797. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel karakteristik individual, lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang digunakan reliabel.

**TABEL 3**  
**PT.MITRA INTI SEJATI PLANTATION**  
**UJI F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	522.901	2	261.450	35.021	.000 <sup>b</sup>
	Residual	350.879	47	7.466		
	Total	873.780	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data olahan, 2020

Berdasarkan Tabel 3. Hal ini berarti bahwa kedua variabel independen bersimultan terhadap variabel dependen dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka hipotesis dapat diterima. Disamping itu nilai tersebut juga menunjukkan model regresi penelitian ini sudah layak untuk menjelaskan variabel independen terhadap variabel dependen.

**TABEL 4**  
**PT.MITRA INTI SEJATI PLANTATION**  
**UJI t**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.587	5.564		.824	.414
Karakteristik Individual	.560	.130	.473	4.299	.000
Lingkungan Kerja	.308	.083	.406	3.691	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data olahan, 2020

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel karakteristik individual sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa variabel karakteristik individual berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Nilai signifikan untuk variabel lingkungan kerja sebesar  $0,001 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan oleh peneliti maka, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

Karakteristik Individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Mitra Inti Sejati Plantation. Hal ini berarti bahwa karakteristik individual yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Mitra Inti Sejati Plantation. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Karakteristik Individual dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT.Mitra Inti Sejati Plantation. Hal ini berarti bahwa karakteristik individual dan lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

### **Saran- saran**

Berdasarkan hasil dari penelitian ini penulis memiliki beberapa saran yang mungkin dapat bermanfaat untuk perusahaan dan karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Penulis memberikan saran kepada perusahaan agar dapat memberikan penghargaan kepada karyawan yang lebih baik lagi, agar karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut semakin peduli dan loyal kepada perusahaan.
2. Penulis memberikan saran kepada karyawan agar tetap menjaga hubungan yang baik antar rekan kerja dan menciptakan rasa nyaman dan aman, bekerja sesuai prosedur dan taat pada peraturan di perusahaan, karena karyawan yang baik dan membuat perusahaan tersebut maju akan tetap dipertahankan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arestia, N. (2021). The Influence of Leadership Style and Organizational Culture on Job Satisfaction of the CUG Konsepsi Filosofi Petani Pancur Kasih Pontianak. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi*, 5(2), 99-108.
- Ginting, S. (2021). The Effect of Organizational Climate and Job Satisfaction on the Formation of OCB in Marketing Staff of PT AJMI Pontianak Branch. *Journal of Asian Multicultural Research for Economy and Management Study*, 2(4), 76-83.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Penerbit PT RajaGrafindoPersada. 2017
- Nugrahaningsing, Hartanti. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Pada PT. Tempuran Mas" *Jurnal Media Manajemen Masa*, Vol 4 No. 1, Januari – Juni 2017
- Pelealu, D.R. (2022). The Effect of Knowledge Management System and Knowledge Sharing on Employee Performance and Loyalty. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics*, 5(1), 371-389.
- Pradiana, Sidik. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PenerbitAlfabeta. 2017.
- Rivai, Veithzal dan Ella JauvaniSagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press. 2011
- Rukhayati. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pukesmas Talise" *Jurnal Rukhayati*, Vol 5, No 2, 2018
- Septiani, Maulya., Bambang S. Sunuharyo, dan Arik Prasetya. "Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol. 40 No.2, November 2016, Hal.98-105.

Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Membangun Tim Kerjayang solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara, 2018.

Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Penerbit Alfabeta. 2016.

Sedarmayanti. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju. 2009.

