

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK
INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. MITRA KIAN MANDIRI GOWA**

**ANDI ADE PRATAMA SAPUTRA
105720429413**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Kian Mandiri

Nama Mahasiswa : Andi Ade Pratama Saputra

No. Stambuk : 105720429413

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diperiksa dan diajukan didepan Panitia Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada Hari Rabu, 06 Juni 2018 M pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, Juni 2018

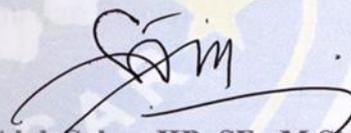
Menyetujui :

Pembimbing I



Dr. Agussalim HR, SE., MM

Pembimbing II



Abd. Salam HB, SE., M.Si., Ak

Mengetahui,

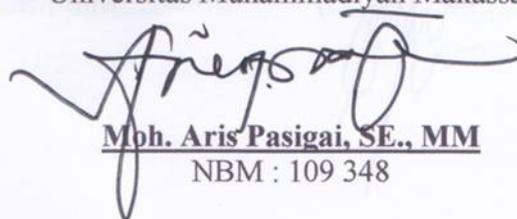
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Makassar



Ismail Rasulong, SE., MM

NBM : 903 078

Ketua Jurusan Manajemen
Universitas Muhammadiyah Makassar



Moh. Aris Pasigai, SE., MM

NBM : 109 348

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini telah di sahkan oleh Panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 0006/2018 Tahun 1439 H/2018 M yang di pertahankan di depan Tim Penguji pada hari Rabu, 06 Juni 2018 M/21 Ramadhan 1439 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 07 Juni 2018

Panitia Ujian :

Pengawasan Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM

(Rektor Unismuh Makassar)

()

Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM.

(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)

Sekretaris : Dr. Agussalim HR, SE, MM.

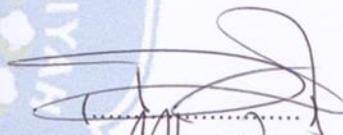
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)

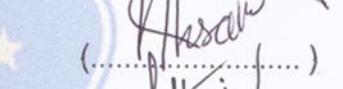
Penguji : 1. Dr. Hj. Ruliaty, MM.

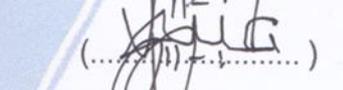
2. Hj. Naidah, SE, M.Si.

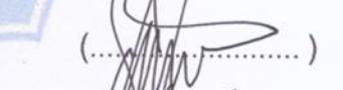
3. Nasrullah, SE, MM.

4. Syafaruddin, SE., MM.

()

()

()

()

MOTTO

“kebanggan kita yang terbesar adalah bukan tidak pernah gagal tetapi bangkit kembali setiap kita jatuh”

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah Hirobbil `alamin.... selesai sudah perjuangan selama hampir 5 thn dengan selesainya skripsi ini,Tanpa dukungan dan doa dari semua pihak tertentu takkan bisa seperti ini , maka dari itu saya ucapkan terimah kasih banyak buat :

ALLAH SWT,,,,penguasa jagad alam....terimah kasih atas segala nikmat dan mukzizat yang engkau berikan padaku selama ini.

Kedua orang tuaku yang sangat aku cintai dan sayangi yang selali mendoakan dan mendukung apa yang aku kerjakan.

Teman-teman kuliah dan seperjuangan yang belum sempat aku sebutin satu persatu terimah kasih atas dukungan dan semangatku.

Salam sukses selalu....

ABSTRAK

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. MITRA KIAN MANDIRI GOWA

ANDI ADE PRATAMA SAPUTRA, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Kian Mandiri Gowa Skripsi ini dibimbing oleh pembimbing 1 yaitu Dr. Agussalim HR dan pembimbing 2 yaitu Abd. Salam HB Penelitian ini dilakukan dengan tujuan, (1) mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Kian Mandiri Gowa (2) untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Kian Mandiri Gowa. Penelitian ini menggunakan analisis kualitatif merupakan analisa data yang tidak dapat dinominasikan dengan menggunakan angka, melainkan disajikan berupa keterangan, penjelasan, dan pembahasan teori. teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan membagikan angket langsung kepada karyawan PT. Mitra Kian Mandiri Gowa. pembagian angket bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai, lingkungan kerja, karakteristik individu dan kinerja karyawan. Sampel pada penelitian ini diambil sampel sebanyak 40 orang karyawan PT. Mitra Kian Mandiri Gowa. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan $t_{hitung} X_1$ sebesar 5,145 sedangkan t_{tabel} pada probabilitas 5% adalah 2,02619 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. yang berarti ada pengaruh positif antara lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Sangat Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The Effect of Work Environment and Individual Characteristics on Employee Performance PT. PARTNER KIAN MANDIRI GOWA

ANDI ADE PRATAMA SAPUTRA, The Effect Of Work Environment and Individual Characteristics Of Employee Performance PT. Mitra Kian Mandiri Gowa This thesis is guided by mentor 1 that is Dr.Agussalim HR and mentor 2 that is Abd. Salam HB This study was conducted with the aim, (1) to know the effect of work environment on the performance of employees of PT. Mitra Kian Mandiri Gowa (2) to determine the influence of individual characteristics to the work of employees of PT. Mitra Kian Mandiri Gowa. This study uses qualitative analysis is a data analysis that can not be nominated by using numbers, but presented in the form of description, explanation, and discussion of theory. data collection techniques used in this study is to distribute a direct questionnaire to employees of PT. Mitra Kian Mandiri Gowa. the division of questionnaire aims to know the opinions of respondents regarding, work environment, individual characteristics and employee performance. The sample in this study taken as many as 40 employees of PT. Mitra Kian Mandiri Gowa. Based on result of research which obtained show tcount X1 equal to 5,145 while ttable at probability 5% is 2,02619 or tcount> ttable. which means there is a positive influence between the work environment and individual characteristics on employee performance.

Keywords: Work Environment and Individual Characteristics Very Influential On Employee Performance

KATA PENGANTAR



Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan karunia dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Kian Mandiri”, taklupa pula kita haturkan salam dan Shalawat bagi Rasulullah Muhammad S.A.W., seluruh keluarganya, sahabat-sahabatnya, dan siapa saja yang selalu istiqomah mengikutinya.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar. Dalam kesempatan ini penulis ingin menghaturkan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat, secara langsung maupun tidak langsung, yang telah membantu tercapainya penelitian ini. Ucapan terimakasih ini terutama ditujukan kepada:

1. Dr. H. Irwan Akib, M.Pd selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Moh.Aris Pasigai, SE., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

4. Bapak Dr. Agussalim HR,SE.,MM dan Bapak Abd.Salam HB, SE., M.Si. Ak selaku pembimbing I dan Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktunya serta dengan ikhlas memberikan bimbingan, petunjuk, dan pengarahan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Bapak Dr. H. Mahmud Nuhung, M.A sebagai Penasehat Akademik penulis beserta dosen-dosen yang telah membagikan ilmunya kepada penulis selama dibangku perkuliahan.
6. Bapak dan Ibu dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang senantiasa bersabar mengajar dan mendidik penulis hingga dapat menyelesaikan studinya.
7. Bapak Agus Tinus Tinno yang telah memberikan izin penelitian kepada penulis, beserta Karyawan PT. Mitra Kian Mandiri Gowa yang banyak membantu selama penulis melakukan penelitian.
8. Ucapan terima kasih yang teramat istimewa penulis haturkan kepada Ayahanda Suarno dan Ibunda Hj. Tayu, yang telah merawat, mendidik, dan menyekolahkan penulis sehingga dapat menyelesaikan pendidikan di Perguruan Tinggi.
9. Ucapan terima kasih yang istimewa penulis haturkan kepada kakak saya Andi Dian Pratami Saputri, kepada teman dekatku, yang telah membantu dan memberiakanku semangat dalam mengerjakan skripsi ini.
10. Kepada rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar khususnya Man 5-13.

11. Teman – Teman Dari IKRAR dan IPM : terkhusus kepada Irfan Jaya, SE Iqbal, Makir, Sarkawi Takir , Didi, Dadi, Agung, Hasan, Irma mujaddidah . yang telah memberikan pengalaman dan pengetahuan.

Semoga bantuan, dorongan, dan motivasi yang diberikan bernilai Ibadah di sisi-Nya. Demikian skripsi ini saya susun, semoga dapat bermanfaat.

Makassar, Mei 2017

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO.....	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
A. Lingkungan Kerja	5
B. Karakteristik Individu	9
C. Kinerja Karyawan	10
D. Kerangka Pikir	14
E. Hipotesis	15
BAB III METODE PENELITIAN	16
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	16
B. Variabel Penelitian.....	16

C. Jenis dan Sumber Data.....	17
D. Tehnik Pengumpulan Data.....	18
E. Populasi dan Sampel	18
F. Metode Analisis.....	19
G. Defenisi Operasional	19
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	21
A. Sejarah Singkat PT Mitra Kian Mandiri (AGUARIA).....	21
B. Visi & Misi PT. MitraKian Mandiri.....	25
C. Struktur Organisasi PT. Mitra Kian Mandiri.....	25
D. Tugas dan Tanggung Jawab	28
E. Aktivitas Perusahaan	28
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
A. Deskripsi Responden Penelitian.....	36
B. Deskripsi Variabel Penelitian.....	38
C. Pengujian Instrument Penelitian.....	46
D. Analisis Pembahasan Regresi Linear Berganda	48
E. Pengujian Hipotesis	50
F. Pembahasan	53
BAB VI KE SIMPULAN DAN SARAN	55
A. Kesimpulan.....	55
B. Saran	55

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Target Produksi Dalam Satu Tahun	35
2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	36
3. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	37
4. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	37
5. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	38
6. Distribusi Responden atas jawaban Lingkungan Kerja	39
7. Distribusi Responden atas jawaban Karakteristik Individu	41
8. Distribusi Responden atas jawaban Kinerja Karyawan	43
9. Uji Validasi	47
10. Uji Reliabilitas	48
11. Ringkasan Hasil Regresi	49
12. Model Summary.....	50
13. Anova (b)	51
14. Uji Persial	52

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
1. Kerangka Pikir	14
2. Struktur Organisasi PT. Mitra Kian Mandiri	27

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Keputusan Pengangkatan Dosen Pembimbing
2. Permohonan Izin Penelitian Ke PT. Mitra Kian Mandiri
3. Surat Keterangan Selesai Penelitian
4. Kusioner Penelitian
5. Data Responden Variabel Kinerja Karyawan
6. Data Responden Variabel lingkungan Kerja
7. Data Responden Variabel Karakteristik Individui
8. Hasil Olah SPSS 15
9. Struktur Organisasi PT. Mitra Kian Mandiri

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam rangka menghadapi persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki, baik modal, mesin dan sarana kerjanya, metode kerja, bahan baku, material, pemasaran maupun manusia. Tidak sedikit jumlahnya para ilmuwan yang menganggap faktor-faktor produksi tersebut sama pentingnya (yang satu tidak lebih rendah dari yang lain). Di lain pihak, tidak sedikit pengusaha yang hanya menganggap penting faktor produksi modal. Walaupun sumber daya–sumber daya tersebut penting bagi organisasi, faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial perusahaan adalah sumber daya manusia.

Faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan lingkungan sosial budaya. Lingkungan fisik seperti kebisingan, tata ruang dan peralatan. Sedangkan yang mencakup lingkungan sosial budaya meliputi status, sistem administrasi, hubungan sosial, kebijakan dan kepemimpinan.

Kinerja karyawan dipengaruhi tidak hanya oleh cara pekerjaan

dirancang dan bagaimana mereka diberikan imbalan secara ekonomis, tetapi juga oleh faktor sosial dan faktor psikologis. Temuan ini merupakan yang pertama mengindikasikan bahwa faktor sosial di dalam suatu lingkungan kerja dapat mempunyai dampak signifikan atas kinerja para karyawan.

Selain faktor lingkungan kerja, faktor lain yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja adalah individu. Berbicara tentang karakteristik individu dalam suatu organisasi tidak akan terlepas dengan pembicaraan tentang motivasi, karena untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai/ karyawan diperlukan motivasi yang cukup terhadap pegawai. Ciri-ciri pribadi yang meliputi: jenis kelamin, status perkawinan, usia, pendidikan, pendapatan, dan masa jabatan. Merupakan variabel individual sebagai pribadi. Perbedaan individual yang ada pada diri orang-orang dalam organisasi merupakan faktor yang penting yang ikut menentukan responden mereka terhadap perilakunya.

Kinerja karyawan adalah dasar prestasi kerja organisasi sehingga pihak manajemen dituntut untuk memahami perilaku individu. Perilaku individu yang bersangkutan. Karakteristik individu yang mencirikan antara satu orang dengan orang lain berbeda karena masing-masing memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda. Perbedaan individu yang tercermin pada tujuan individu harus diperhatikan oleh setiap organisasi untuk dipenuhi selaras dengan tujuan organisasi. Variabel individual mencakup kemampuan dan keterampilan, latar belakang keluarga, kepribadian, prestasi, sikap, umur, jenis kelamin, dan pengalaman.

Kekurangan dapat bersifat fisik (misalnya kebutuhan akan makan)

bersifat psikologis (misalnya kebutuhan akan beraktualisasi diri) atau bersifat sosiologis (misalnya kebutuhan untuk berinteraksi sosial). Kebutuhan merupakan pemicu atas respon perilaku implikasinya adalah bila kebutuhan ada, individu menjadi lebih mudah terpengaruh kepada upaya motivasi mengarah kepada upaya motivasi dari para manajer. Proses motivasi mengarah pada tujuan atau hasil yang ingin dicapai oleh setiap karyawan dan dipandang sebagai kekuatan yang menarik untuk melakukan pekerjaan.

Kinerja karyawan sangat tergantung kemampuan seseorang. Seseorang karyawan yang memiliki kemampuan yang tinggi, mungkin hanya membutuhkan usaha yang sangat sedikit untuk mencapai prestasi yang tinggi, sebaliknya karyawan lain dengan kemampuan rendah mungkin harus bekerja keras untuk menghasilkan tingkat keluaran rata-rata sekalipun.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan karakteristik individu mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Selain itu, dapat menjadi salah satu pertimbangan bagi manajer dalam menciptakan sebuah strategi.

B. Rumusan Masalah

Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Kian Mandiri?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Kian Mandiri.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi pihak manajemen PT. Mitra Kian Mandiri hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan lingkungan kerja dan karakteristik individu untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi pihak akademis hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan memperkaya bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi pihak lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi perusahaan yang menghadapi masalah serupa

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Lingkungan Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2004: 489-490), lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. lingkungan kerja terdiri dari lingkungan alam, lingkungan sosial, dan lingkungan budaya. Lingkungan alam merupakan lingkungan fisik yang belum atau tidak dipengaruhi budaya manusia seperti cuaca, sinar matahari, dan sebagainya.

Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2004: 146), lingkungan sosial merupakan orang atau masyarakat sekitar, segala aspek yang berkaitan erat dengan kepribadian manusia serta selalu mempengaruhi perkembangan manusia. Lingkungan budaya merupakan segala hasil cipta manusia dan segala hasil perbuatan serta tingkah laku manusia serta selalu mempengaruhi perkembangan manusia yang ada di sekitarnya. Contohnya peraturan, desain tata ruang, desain peralatan, dan sebagainya.

Pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Rivai hampir sama dengan yang dikemukakan Alex S Nitisemito (1992: 47), bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini semakin diperkuat dengan pendapat Agus Ahyari (1994: 125) bahwa lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala

sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Jika definisi yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai, Alex S Nitisemito dan Agus Ahyari memiliki pengertian yang luas, maka Triguno (2003: 97) memberikan definisi dengan cakupan yang lebih sempit tentang lingkungan kerja. Menurut Sunarto (2005: 27) lingkungan kerja adalah sarana dan prasarana yang ada di tempat karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi karyawan di dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sondang Siagian (2004: 132) adanya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan merupakan kondisi kerja yang kondusif. Faktor lain di dalam lingkungan kerja dalam perusahaan yang juga tidak boleh diabaikan adalah hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut.

Hubungan karyawan ini juga ikut menentukan tingkat produktivitas kerja dari para karyawan. Agus Ahyari (1994: 126) Berdasarkan penjabaran tersebut di atas maka yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

1. Menurut Veithzal Rivai (2001: 176), indikator lingkungan kerja terdiri

dari :

- a) Faktor fisik, meliputi setiap hal dari fasilitas parkir di luar gedung perusahaan, lokasi dan rancangan gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang menimpa meja kerja atau ruang kerja seorang tenaga kerja.
 - b) Faktor non fisik, meliputi setiap hal dari fasilitas yang memberikan jaminan rasa aman, sehat, dan sejahtera, bebas kecelakaan kerja dan penyakit. Contohnya asuransi kesehatan.
2. Menurut Agus Ahyari (1994: 126) indikator dari lingkungan kerja adalah
- a) Kondisi kerja dikatakan baik apabila memungkinkan seseorang untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, baik kondisi fisik maupun kondisi psikologis. Kondisi fisik berhubungan dengan kondisi gedung, ruang kerja, ventilasi, dan sebagainya. Sedangkan kondisi psikologis adalah kondisi kerja yang dapat memberikan kepuasan psikologis kepada para anggotanya, misalnya adanya hubungan yang harmonis, kesempatan untuk maju, dan sebagainya.
 - b) Keamanan dalam pekerjaan yang dimaksud keamanan dalam pekerjaan adalah terjaminannya keselamatan kerja selama melaksanakan tugas. Pada dasarnya setiap anggota organisasi menghendaki jaminan keselamatan kerja. Berbagai bentuk keselamatan kerja, misalnya perlakuan yang adil dan manusiawi, aman dari segala bentuk pemutusan kerja, dan aman dari segala macam tuduhan dan hinaan.
3. Menurut Alex S Nitisemito (1992: 184-196), indikator lingkungan kerja

adalah:

- a) Pewarnaan: Masalah pewarnaan ini bukan hanya dinding saja tetapi sangat luas sehingga dapat juga pewarnaan mesin, peralatan, bahkan seragam yang dipakai perlu mendapat perhatian.
- b) Kebersihan: Secara umum tempat kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang dan rasa senang akan mempengaruhi perasaan dan perilaku orang dalam bekerja.
- c) Penerangan: Penerangan disini bukanlah terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugasnya seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan tersebut membutuhkan keahlian.
- d) Pertukaran udara: Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi jika dalam ruangan tersebut penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik dari para karyawan. Sebaliknya, pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga terjadi kelelahan dari para karyawan, sehingga motivasi karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya menjadi turun.
- e) Musik: Musik berpengaruh terhadap kejiwaan seseorang. Apabila musik yang didengarkan menyenangkan dan menimbulkan suasana gembira akan mengurangi kelelahan dalam bekerja. Musik yang diperdengarkan adalah yang disukai banyak orang pada ruangan kerja dan iramanya cukup.

- f) Kebisingan: Kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang dimana kebisingan dapat mengganggu konsentrasi pekerjaan sehingga bisa timbul kesalahan. Bagi pekerjaan tertentu yang memerlukan konsentrasi maka kebisingan merupakan gangguan yang harus diperhatikan, misalnya suara mesin yang gaduh, suara kendaraan bermotor, dan sebagainya.
 - g) Jaminan terhadap keamanan: Keamanan yang dimaksud adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan atau perusahaan yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk menjaganya, perusahaan perlu memperkerjakan tenaga khusus untuk hal tersebut, seperti satpam/penjaga.
4. Berdasarkan penjabaran yang ada di atas maka yang dimaksud dengan indikator lingkungan kerja adalah:
- a) Pelayanan karyawan yang meliputi pelayanan makan atau makanan, pelayanan kesehatan dan penyediaan kamar mandi atau kamar kecil.
 - b) Kondisi kerja yang meliputi penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan/pemilihan warna, ruang gerak yang diperlukan, dan keamanan kerja.
 - c) Hubungan kerja yang meliputi hubungan kerja antar karyawan dan Hubungan kerja antara karyawan dengan atasan.

B. Karakteristik individu.

Subyanto, A. (2009: 19), Karakteristik individu adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai hal yang

spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Apabila individu termotivasi, maka individu akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginannya.

Sedangkan menurut Robbins (2002: 198), Karakteristik individu diartikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Kebutuhan dalam hal ini berasrti suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Suatu kebutuhan yang tak terpuaskan menciptakan tegangan yang merangsang dorongan-dorongan dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan suatu perilaku pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu yang jika tercapai akan memenuhi kebutuhan itu dan mendorong ke pengurangan tegangan.(Robbins, 2002: 199)

Seorang karyawan akan terdorong bekerja dengan sungguh-sungguh apabila merasa diberi kesempatan untuk mengembangkan prestasinya, merasa ada persahabatan dilingkungan kerja, dan merasa ada kesempatan untuk menduduki suatu jabatan agar dapat menguasai orang lain. Dengan kata lain, apabila kebutuhan karyawan terpenuhi maka karyawan akan cenderung berperilaku seperti yang dikehendaki perusahaan.

C. Kinerja karyawan

Untuk mengawali pembahasan mengenai kinerja karyawan, perlu

ditegaskan bahwa kinerja mempunyai arti yang beraneka ragam. Menurut Veithzal Rivai (2004;475), kinerja karyawan pada dasarnya bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan kata lain, kinerja karyawan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Hal yang hampir sama juga dikemukakan oleh Henry Simamora (2006;42) dimana kinerja diartikan sebagai perasaan senang atau kecewa seseorang yang muncul setelah membandingkan antara persepsi/kerjanya terhadap kinerja suatu produk dan harapan-harapannya. Kinerja karyawan adalah suatu penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya sekaligus merupakan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya.

Robbins (2002;51) menambahkan bahwa kinerja karyawan juga, meliputi sikap umum karyawan yang menilai perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima dengan yang diyakininya seharusnya diterima. Kinerja karyawan muncul apabila karyawan merasa telah mendapatkan imbalan yang cukup memadai. kinerja karyawan tergantung pada hasil instrinsik, ekstrinsik, dan persepsi karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan adalah tingkat dimana seorang karyawan merasa positif atau negatif tentang berbagai segi dari pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan teman kerja

Gibson (1992;464-465).

1. Veithzal Rivai (2004;479-480) indikator dari kinerja karyawan terdiri dari:

- a) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas bila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab.
- b) Supervisi. Adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, supervisi yang buruk dapat meningkatkan *turn over* dan absensi karyawan.
- c) Organisasi dan manajemen, yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada karyawan.
- d) Kesempatan untuk maju. Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap pekerjaannya.
- e) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya intensif. Gaji adalah suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah (gaji). Jika karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya maka kecenderungan karyawan untuk merasa puas terhadap kerjanya

akan lebih besar.

- f) Rekan kerja. Adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan peningkatan kinerja karyawan.

2. Kondisi kerja Menurut Sondang Siagian (2004;131-132),

kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan kinerja karyawan. Kondisi kerja yang mendukung artinya tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

3. Robbins (2002;98-99) menyatakan bahwa ada dua pendekatan yang dapat digunakan untuk mengetahui kinerja karyawan di suatu perusahaan, yaitu:

- a) Angka nilai global tunggal (*single global rating*), hanya meminta individu-individu untuk menjawab suatu pertanyaan.
- b) Skor penjumlahan (*summation score*), mengenali unsur-unsur utama dalam suatu pekerjaan dan menanyakan perasaan karyawan tentang tiap unsur.

Berdasarkan penjabaran yang ada di atas maka yang dimaksud dengan kinerja karyawan adalah penilaian karyawan tentang berbagai aspek yang berkaitan dengan pekerjaannya. Penilaian ini bersifat subyektif yang diekspresikan dalam perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas. Apabila karyawan merasa bahwa pekerjaannya sesuai dengan apa yang diharapkannya dan mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhannya maka

karyawan akan merasa puas dan sebaliknya.

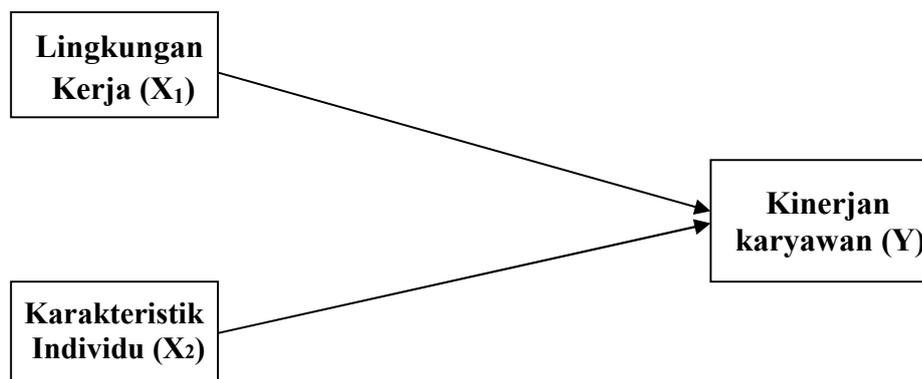
Faktor-faktor yang digunakan yaitu, sifat dasar pekerjaan, upah sekarang, kesempatan promosi, dan hubungan dengan rekan sekerja. Faktor-faktor tersebut kemudian dinilai pada suatu skala baku dan kemudian dijumlahkan untuk menciptakan skor kinerja karyawan keseluruhan.

Kinerja karyawan sendiri merupakan variabel yang berpengaruh terhadap tingkat absensi karyawan, masalah-masalah personalia yang vital lainnya, perputaran tenaga kerja, dan keluhan-keluhan.

Adanya hasil kerja yang dirasakan oleh karyawan akan memberikan pengaruh yang positif. Karyawan akan lebih termotivasi untuk selalu bersemangat dalam bekerja sehingga kinerjanya meningkat.

D. Kerangka Pikir

Berdasarkan tinjauan pustaka, maka kerangka pemikiran konseptual dalam penelitian ini digambarkan dalam diagram berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

E. Hipotesis

Berdasarkan pembahasan dalam tinjauan pustaka, maka formulasi hipotesis yang diajukan untuk diuji kebenarannya dalam penelitian ini adalah diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Kian Mandiri.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Mitra Kian Mandiri yang berlokasi di Jalan Malino KM. 23 Pakatto Gowa, pada bulan Maret sampai April 2017.

B. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat (nilai) dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya Arikunto, S. (2002: 31). Di dalam penelitian ini digunakan dua jenis variabel, yaitu:

a. Variabel Independen (bebas)

Variabel independen dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja dan karakter individu. Variabel bebas sering juga disebut sebagai variabel penyebab atau independent variabel. Pengertian variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menyebabkan terjadinya perubahan. Dengan bahasa lain yang mudah, variabel bebas yaitu faktor-faktor yang nantinya akan diukur, dipilih, dan dimanipulasi oleh peneliti untuk melihat hubungan antara fenomena atau peristiwa yang diteliti atau diamati.

b. Variabel Dependen (terikat)

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Variabel bebas dan beberapa variabel lainnya yang sering digunakan dalam penelitian akan menjadi bahasan utama pada artikel ini. Variabel atau sering juga disebut sebagai faktor penelitian, mempunyai perananan penting dalam sebuah penelitian untuk pendidikan. Variabel terkait merupakan faktor-faktor yang diamati dan diukur oleh peneliti, untuk menentukan ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas. Dalam sebuah desain penelitian, seorang peneliti harus mengetahui secara pasti, apakah ada faktor yang muncul, atau berubah seperti yang diperkirakan oleh peneliti.

C. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini digunakan dua jenis data yaitu:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung dan segera dapat diperoleh dari sumbernya, dalam hal ini adalah data yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan diisi oleh responden yang berisi pertanyaan seputar lingkungan kerja, Karakteristik Individu, dan Kinerja Karyawan. .

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber lain selain responden. Data sekunder merupakan data yang terlebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh pihak lain selain peneliti. Data sekunder yang dibutuhkan meliputi gambaran umum perusahaan, bidang usaha, serta struktur organisasi perusahaan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah dengan membagikan angket langsung kepada karyawan PT. Mitra Kian Mandiri. Pembagian angket bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai, lingkungan kerja, karakteristik individu dan kinerja karyawan.

E. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada pada PT. Mitra Kian Mandiri yang berjumlah 40 orang

b. Sampel

Sampel adalah beberapa ukuran data yang berasal dari sebagian objek yang diteliti. Dalam penelitian ini sampel diambil dari sebagian populasi untuk diteliti. Besarnya sampel dalam penelitian adalah Apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya, jika jumlah, subyeknya besar dapat diambil diantara 10 persen sampai 15 persen atau 20 persen sampai 25 persen atau lebih.

Adapun jumlah karyawan PT. Mitra Kian Mandiri sebanyak 40 orang. Sesuai penjelasan sebelumnya maka jumlah sampel yang digunakan adalah 40 orang karena kurang dari 100 karyawan

F. Metode Analisis

Analisis kualitatif merupakan analisa data yang tidak dapat dinominasikan dengan menggunakan angka, melainkan disajikan berupa keterangan, penjelasan, dan pembahasan teori.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan persamaan regresi berganda, dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan b_1, b_2 = koefisien arah regresi

a = Konstanta

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Karakteristik Individu

G. Definisi Operasional

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Untuk mengetahui persepsi karyawan mengenai lingkungan kerja digunakan angket lingkungan kerja yang diadopsi dari konsepnya Agus Ahyari (1994), yang terdiri dari indikator :

- a) pelayanan karyawan
- b) kondisi kerja

c) hubungan karyawan

Maka definisi operasional lingkungan kerja dalam penelitian ini yaitu persepsi karyawan mengenai pelayanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan dalam suatu perusahaan.

2. Kinerja Karyawan

Yang dimaksud dengan kinerja karyawan adalah penilaian karyawan tentang berbagai aspek yang berkaitan dengan pekerjaannya. Penilaian ini bersifat subyektif yang diekspresikan dalam perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas. Apabila karyawan merasa bahwa pekerjaannya sesuai dengan apa yang diharapkannya dan mampu memenuhi kebutuhannya maka karyawan akan merasa puas dan sebaliknya.

Maka definisi operasional kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah sejauh mana persepsi karyawan mengenai hasil kerjanya.

3. Karakteristik Individu

Karakteristik individu dalam suatu organisasi tidak akan terlepas dengan pembicaraan tentang motivasi, karena untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai/ karyawan diperlukan motivasi yang cukup terhadap pegawai. Ciri-ciri pribadi yang meliputi: jenis kelamin, status perkawinan, usia, pendidikan, pendapatan, dan masa jabatan. Merupakan variabel individual sebagai pribadi menurut Riyanto, S. Dan kusnanto, H. (2007;86)

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah Singkat PT Mitra Kian Mandiri (AGUARIA)

PT. Mittra Kian Mandiri berdiri pada hari rabu, 26 november 2008 yang berlokasi di jalan malino pakatto Km 23, Gowa yang didirikan oleh *Yenny Maeloa*. PT. Mitra Kian Mandiri memproduksi air mineral dalam kemasan dengan merek AGUARIA, dimana kantor pusatnya berada di Semarang yaitu **PT. Indotirta Jaya Abadi** berdiri pada tahun 25 April 1984 oleh *Oenny Jauwhannes*. Yang terletak di Jl Sriwijaya No 42 dengan luas area 1000m² Pada tahun yang sama berdasarkan kejelian beliau beserta seluruh management saat itu dalam membaca kebutuhan dan prospek pasar, maka lahirlah merek air mineral yang hingga sekarang dikenal hampir oleh seluruh orang. “AGUARIA” yang pada saat itu namanya masih berupa “AQUARIA”.

Menjajakan air mineral pada saat dulu sangat tidak mudah, disamping banyak produk baru yang bermunculan dan produk kita belum dikenal luas oleh masyarakat. Pada tahun 1988 Indotirta merasakan bangga yang luar biasa karena produk air mineralnya yang tergolong sangat baru, dipercaya dan terpilih dari sekian banyak competitor sebagai minuman resmi yang diminum Paus Paulus beserta teamnya dan duta asing lainnya yang berkunjung ke Yogyakarta. Pada tahun 1989, Aguaria ikut menjadi salah satu penyumbang terbesar air mineral untuk bencana kekeringan di NTT.

Kemudian pada tahun 1993 merek “AQUARIA” berganti menjadi

merek yang hingga kini kita gunakan “AGUARIA”. Sejak tahun 1984 bahan baku air minum dalam kemasan aguaria berasal dari sumber mata air pegunungan ungaran yang terlindung, murni dan bebas dari pencemaran. Air minum dalam kemasan aguaria di proses menggunakan filtrasi dan sterilisasi (ozone dan ultra violet) sehingga dihasilkan air baku yang baik dan layak untuk diminum. Kesegaran dan higienis dari aguaria menjadi salah satu konsentrasi kami dalam memproduksi air minum dalam kemasan bebas bakteri dan aman untuk diminum mulai dari bahan baku air, bahan penolong lainnya untuk dapat menunjang kualitas produk yang baik dan sempurna dan benar-benar menjadi produk yang berkualitas, dengan kemasan 240 ml, 600 ml, dan 1500 ml yang dilengkapi hanger sehingga mudah, praktis untuk dibawa kemanapun, kemasan galon 19 liter.

Proses pengisian air kedalam kemasan merupakan bagian terpenting dalam proses produksi Aguaria, sehingga pengawasan dan pengujian dilakukan sangat ketat oleh quality control yang berpengalaman serta dilakukan didalam ruang yang standar dan steril. Pengawasan mutu dilakukan mulai dari air baku masuk hingga produk dilepas kepasar. Hal ini untuk menjamin air yang diproduksi higienis dan terbebas dari bakteri, virus serta dalam keadaan segar saat diminum.

a. Aguaria mendapatkan National Standard Qualifikation oleh:

1. Sertifikat ISO 9001 : 2000

Yaitu sertifikat sistem manajemen mutu untuk menjamin mutu pada tahapan proses –proses hingga keberterimaan produk

2. Sertifikat ISO 14.000

Yaitu sertifikat sistem manajemen lingkungan untuk menjamin bahwa perusahaan sangat peduli dan memiliki komitmen untuk memelihara dan menjaga lingkungan.

3. Sertifikat Halal

Yaitu sertifikat yang dikeluarkan oleh badan pengawas obat dan makanan (BPOM) setelah melalui audit cara berproduksi yang baik (CPMB) dan audit halal oleh majelis ulama indonesia terhadap kehalalan bahan baku, proses dan produk akhir.

4. Sertifikat SNI (Standar Internasional Indonesia)

Yaitu sertifikat yang dikeluarkan oleh departemen perindustrian terhadap produk tertentu

b. Aguaria mendapatkan Public Award diantaranya:

1. Istana Presiden (2005-2009)

Pagam penghargaan ketua panitia pelaksanaan upacara kemerdekaan kepada sebuah perusahaan dalam rangka peran serta acara peringatan hari proklamasi kemerdekaan republik Indonesia diistana kepresidenan Republik Indonesia di Jakarta.

2. Museum Rekor Dunia Indonesia (MURI) 2009

Piagam penghargaan museum rekor dunia indonesia (MURI) kepada aguaria atas rekor penyelenggaraan pendukung pembuatan replika pohon natal dari rangkaian buah aggur.

c. Nilai-nilai utama PT. Mitra Kian Mandiri (Aguaria)

1. Profesionalisme.

Selalu meningkatkan kompetensi dalam bidangnya dan siap memberikan hasil yang terbaik dalam bidangnya.

2. Inovation (Improvement)

Karyawan PT. Mitra Kian Mandiri selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja dan selalu menunjukkan penyempurnaan yang terus menerus.

3. Integritas.

Karyawan PT. Mitra Kian Mandiri berperilaku jujur, disiplin ikhlas dan tulus dalam bekerja. Konsisten dalam bertindak dan bertanggung jawab terhadap setiap tindakanya.

4. Partnership.

PT. Mitra Kian Mandiri memberikan layanan yang terbaik kepada setiap pelanggan, baik vertikal, horisontal, internal maupun eksternal dan selalu mengutamakan kerja sama.

- d. 3 kunci sukses penjualan PT. Mitra Kian Mandiri (Aguararia)

1. Distribusi (Availability)

Distribusikan produk secara merata, baik dengan menambah jumlah pelanggan maupun menambah jumlah jenis produk yang dijual kepada setiap pelanggan.

2. Merchandising (Availability)

Pajang seluruh produk dengan menarik, kreatif, sehingga dapat mengajak konsumen untuk membeli produk Aguararia

3. Kesegaran (Freshness)

Jagalah agar produk- produk kita yang dijual kepada konsumen dalam keadaan segar dan baik dengan memperhatikan FEFO (First Expired First Out). Chek selalu stock barang yang ada di gudang pelanggan pastikan pengeluaran barang mengikuti prinsip FIFO (pertama masuk pertama keluar sebelum melakukan penjualan

B. Visi & Misi PT. MitraKian Mandiri

1. Visi

PT. Mitra Kian Mandiri bertekad untuk menyelenggarakan kegiatan produksi minuman ringan yang berorientasi pada upaya pemenuhan kebutuhan dan kepuasan pelanggan secara terus menerus melalui pencapaian efektivitas, efisiensi dan keterlibatan seluruh karyawan .

2. Misi

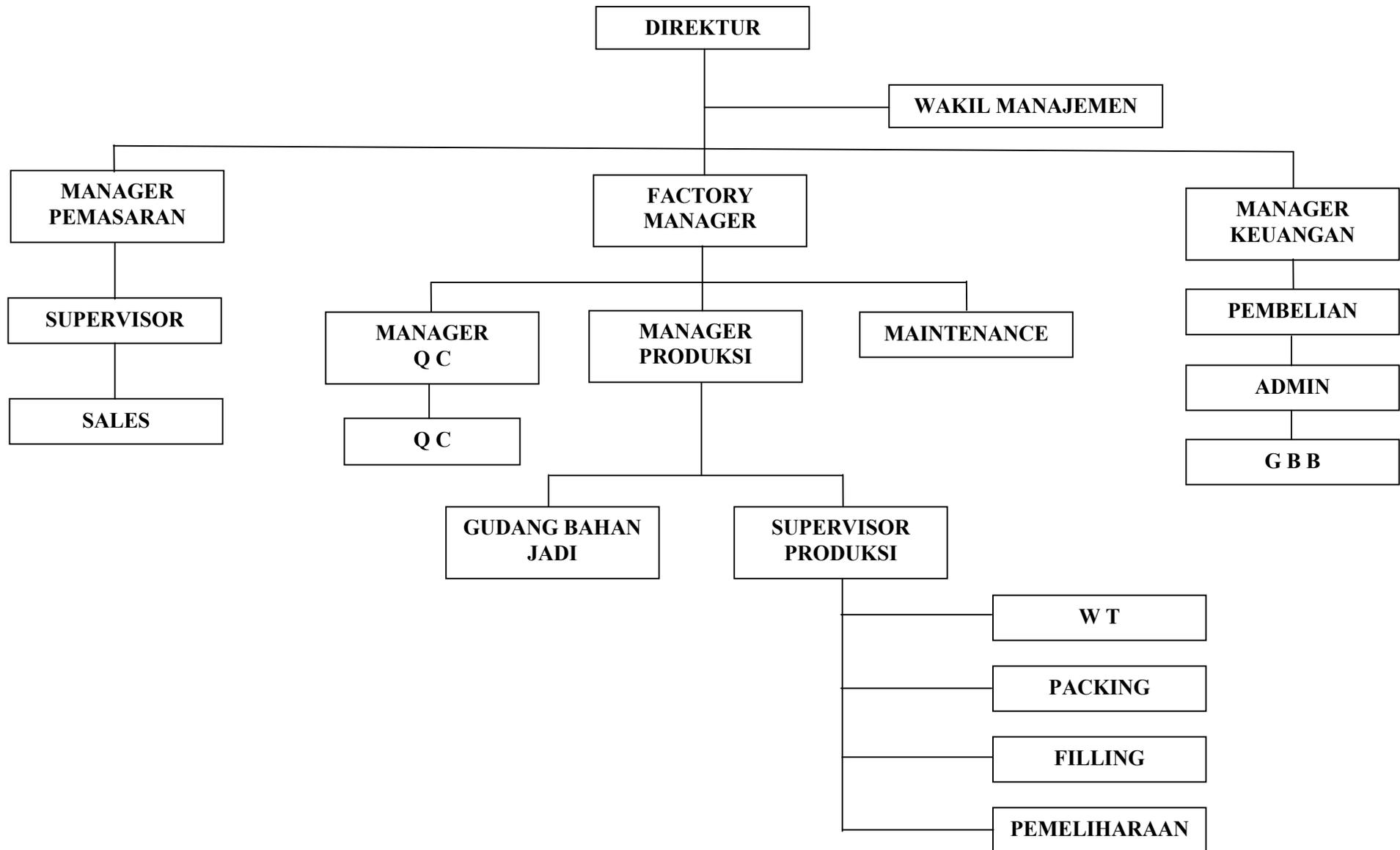
PT. Mitra Kian Mandiri menempatkan kepentingan semua pihak yang terkait sebagai dasar dan tujuan penyelenggaraan perusahaan.

C. Struktur Organisasi PT. Mitra Kian Mandiri

Organisasi menurut Robbin adalah satuan sosial yang terkoordinasi secara sadar, terdiri dari dua atau lebih orang yang berfungsi atas dasar yang relative/ continue untuk mencapai suatu tujuan atau serangkaian tujuan-tujuan bersama.

Struktur organisasi merupakan gambaran posisi wewenang kekuasaan dan tanggung jawab masing-masing staf yang terlibat dalam satu organisasi. Setiap struktur organisasi akan lebih dulu memusatkan

perhatian pada kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Manajemen menganalisis jabatan-jabatan yang dilakukan, kemudian orang dengan minat dan kualifikasi tertentu ditarik untuk memegang jabatan. Koordinasi tentang kegiatan setiap karyawan merupakan tanggung jawab penting yang lain dari manajemen, karena mereka harus “Kompak” jika ingin perusahaan beroperasi secara lancar.



D. Tugas dan Tanggung Jawab

Berdasarkan pada skema struktur organisasi, maka pembagian tugas dan tanggung jawab penulis hanya mencantumkan hanya beberapa bidang saja, sebagai berikut :

1. Direktur

- a) Memimpin seluruh dewan atau komite eksekutif.
- b) Memimpin rapat umum, dalam hal: untuk memastikan pelaksanaan tata-tertib, keadilan dan kesempatan bagi semua untuk berkontribusi secara tepat; menyesuaikan alokasi waktu per item masalah, menentukan urutan agenda, mengarahkan diskusi ke arah consensus, menjelaskan dan menyimpulkan tindakan dan kebijakan.
- c) Bertindak sebagai perwakilan organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar.
- d) Memainkan bagian terkemuka dalam menentukan komposisi dari board dan sub-komite, sehingga tercapainya keselarasan dan efektivitas.
- e) Mengambil keputusan sebagaimana didelegasikan pada situasi tertentu yang dianggap perlu, yang diputuskan, dalam meeting-meeting.
- f) Menjalankan tanggung jawab dari direktur perusahaan sesuai dengan standar etika dan hukum, sebagai referensi dalam (apapun standar dokumen kebijakan direktur yang mungkin Anda gunakan).

2. Wakil Manajemen

- a) Menyusun program kerja tahunan.
- b) Melaksanakan pembinaan dan koordinasi pelaksanaan sistem

manajemen mutu.

- c) Melakukan koordinasi penyusunan dokumen sistem manajemen mutu.
- d) Mengkoordinasi pemeliharaan dokumen / rekaman.
- e) Melaksanakan dan mengkoordinasikan administrasi sistem manajemen mutu.
- f) Mengkoordinasikan pelaksanaan audit internal/eksternal
- g) Melaporkan hasil pelaksanaan audit.
- h) Mengkoordinir kegiatan tinjauan manajemen.

3. Manajer Pemasaran

- a) Manajer pemasaran bertanggung jawab terhadap manajemen bagian pemasaran
- b) Manajer pemasaran bertanggung jawab terhadap perolehan hasil penjualan dan penggunaan dana promosi
- c) Manajer pemasaran sebagai kordinator manajer produk dan manajer penjualan
- d) Manajer pemasaran membina bagian pemasaran dan membimbing seluruh karyawan dibagian pemasaran
- e) Manajer pemasaran membuat laporan pemasaran kepada direksi.

4. Supervisor

- a) Sebagai poros perusahaan.
- b) Sebagai mediator (Antara karyawan dan pimpinan perusahaan).
- c) Sebagai ahli mengatur orang (Fungsi kepemimpinan)

5. Sales

- a) Mengkoordinir tim penjualan, agar dapat meningkatkan tingkat penjualan dan apakah penjualan sesuai dengan target.
- b) Membantu tim sales dan memberikan pelatihan dalam mencari, melayani dan memaintain konsumen.
- c) Membantu mengatasi permasalahan tim sales dan ikut melakukan atau mendampingi presentasi tim sales jika diperlukan.
- d) Membuat strategi-strategi penjualan dan mensosialisasikan kepada tim sales.
- e) Memberikan laporan penjualan tim sales baik itu mingguan, bulanan atau tahunan.
- f) Memonitoring aktivitas tim sales.
- g) Memonitoring penjualan dan pembayaran customer dari tim sales.

6. Manager Keuangan

- a) Merencanakan dan menganalisa pembelanjaan perusahaan.
- b) Mengatur struktur aktiva (struktur kekayaan perusahaan).
- c) Mengatur struktur financial.
- d) Mengatur struktur moda.

7. Pembelian

Manajer pembelian harus berusaha agar baha-bahan yang di beli pada tempat dan waktu yang tepat serta harga yang tept pula sehingga tidak mengganggu proses dalam bidang produksi.

8. Administrasi

- a) Perencanaan atau Planning

Perencanaan merupakan salah satu syarat mutlak bagi setiap kegiatan administrasi. Tanpa perencanaan, pelaksanaan suatu kegiatan akan mengalami kesulitan bahkan kegagalan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

b) Pengorganisasian (organizing)

Pengorganisasian merupakan aktivitas menyusun dan membentuk hubungan-hubungan kerja antara orang-orang sehingga terwujud suatu kesatuan usaha dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Didalam pengorganisasian terdapat adanya pembagian tugas-tugas, wewenang dan tanggung jawab secara terperinci menurut bidang-bidang dan bagian-bagian, sehingga terciptalah adanya hubungan-hubungan kerjasama yang harmonis dan lancar menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

c) Bimbingan atau Pengarahan (direction)

Apabila suatu organisasi sudah terbentuk dan berfungsi, setiap personal sudah melakukan kegiatan-kegiatan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, maka diperlukan tindakan pemberian bimbingan dan pengarahan sebagai salah satu kegiatan administratif.

9. Gudang Bahan Baku (GBB)

Mengawasi setiap keluar masuknya barang agar tidak ada yang digelapkan.

10. Factory Manager

- a) Mengkoordinir seluruh kegiatan di pabrik dan distribusi.
- b) Mengkoordinir tugas-tugas asisten.
- c) Bertindak sesuai dengan perintah direktur utama.
- d) Membuat laporan rutin mengenai keadaan pabrik secara keseluruhan setiap bulan.

11. Manajer Quality Control

- a) Mengadakan pengujian terhadap semua jenis pekerjaan.
- b) Menguji jenis bahan atau material, jenis produk tertentu yang akan.
- c) Dipakai sebagai langkah pengendalian mutu.
- d) Memelihara peralatan tes dan melaksanakan kalibrasi alat.
- e) Menyiapkan laporan kinerja dari penerapan sistem manajemen mutu di proyek.

12. Quality Control (QC)

- a) Mengawasi setiap pekerjaan agar setiap karyawan dapat bekerja dengan benar.
- b) Mengecek setiap item hasil produksi apakah itu sesuai dengan standar yang ada atau tidak.

13. Maintenance

- a) Kemampuan produksi dapat memenuhi kebutuhan sesuai dengan rencana produksi.
- b) Menjaga kualitas pada tingkat yang tepat untuk memenuhi apa yang dibutuhkan oleh produk itu sendiri dan kegiatan produksi yang tidak terganggu.

- c) Untuk membantu mengurangi pemakaian dan penyimpangan yang diluar batas dan menjaga modal yang diinvestasikan dalam perusahaan selama waktu yang ditentukan sesuai dengan kebijaksanaan perusahaan mengenai investasi tersebut.
- d) untuk mencapai tingkat biaya pemeliharaan serendah mungkin, dengan melaksanakan kegiatan maintenance secara efektif dan efisien keseluruhannya.
- e) menghindari kegiatan maintenance yang dapat membahayakan keselamatan para pekerja.
- f) mengadakan suatu kerja sama yang erat dengan fungsi-fungsi utama lainnya dari suatu.

14. Manager produksi

- a) Melakukan perencanaan produksi adalah kegiatan untuk merencanakan penentuan kualitas dan kuantitas barang yang akan diproduksi, merancang sistem transformasi, menjadwalkan berbagai aktivitas, serta menetapkan berbagai ukuran dan kriteria yang sangat diperlukan untuk kepentingan produksi.
- b) melakukan pengorganisasian dalam produksi, mencakup kegiatan untuk merancang struktur organisasi produksi, menyiapkan dan menetapkan kriteria bagi staf yang menjabat dalam struktur organisasi, mendelegasikan wewenang serta menetapkan pola agar tercipta keserasian kerja antarsubsystem.
- c) melakukan penggerakan dalam produksi, mencakup usaha untuk

memotivasi, memberi perintah, mengarahkan kegiatan produksi, mengoordinasikan tiap bagian, dan mengoptimalkan berbagai sistem transformasi.

15. Gudang Bahan Jadi

- a) Merencanakan.
- b) Mengatur.
- c) mengkoordinasi dan
- d) mengawasi setiap barang yang sudah siap dikirim.

16. Supervisor Produksi

- a) Sebagai asisten dari manajer produksi.
- b) Mengawasi leader dan bekerja dan bertanggung jawab terhadap anak buah.

17. Water Treatment (WT)

Mengolah air yang tidak layak pakai (air kotor) menjadi air bersih yang layak higienis dan terbebas dari unsur – unsur berlebih dari segi fisika maupun kimia.

18. Packing

Untuk memasukkan produk-produk berupa cairan ke dalam kemasan botol, gelas atau plastik isi ulang (standing pouch). Produk terlebih dahulu dimasukkan ke dalam tangki penampung, kemudian dilakukan pengaturan volume pengisian sesuai dengan kebutuhan. Langkah selanjutnya adalah penempatan kemasan tepat di bawah saluran pengisi dan selanjutnya proses pengisian dapat dilakukan sampai dengan seluruh produk selesai.

19. Filling

untuk memasukkan produk-produk berupa cairan ke dalam kemasan botol, gelas atau plastik isi ulang (standing pouch). Produk terlebih dahulu dimasukkan ke dalam tangki penampung, kemudian dilakukan pengaturan volume pengisian sesuai dengan kebutuhan. Langkah selanjutnya adalah penempatan kemasan tepat di bawah saluran pengisi dan selanjutnya proses pengisian dapat dilakukan sampai dengan seluruh produk selesai dikemas.

E. Aktivitas Perusahaan

Produk AGUARIA memiliki varian dengan kemasan 240 ml, 600 ml, dan 1500 ml yang dilengkapi hanger sehingga mudah, praktis untuk dibawa kemanapun, kemasan galon 19 liter.

Tabel 4.1 Target Produksi Dalam Satu Tahun

Produk kemasan	Produksi dalam satu hari	Produksi dalam satu tahun
240 ml	600 dos	210.000 dos
600 ml	1000 dos	365.000 dos
1500 ml	2000 dos	730.000 dos
Galon	500 galon	182.500 galon

Sumber: PT. Mitra Kian Mandiri 2017

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa produksi PT.Mitra Kian Mandiri (AQUARIA) telah mencapai target produksi dalam satu tahun.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Responden Penelitian

Jumlah karyawan yang bekerja pada PT. Mitra Kian Mandiri di Kab. Gowa sebanyak 40 karyawan.

Seperti yang telah dipaparkan diatas bahwa penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 40 responden. Penyebaran angket dilakukan dengan membagi – bagikan satu –satu pegawai.

Berikut daftar klasifikasi karyawan PT. Mitra Kian Mandiri di Kab. Gowa berdasarkan pendidikan dan jenis kelamin.

Untuk mengetahui gambaran umum responden, maka dapat dilihat pada tabel – tabel berikut ini :

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentasi (%)
Laki-laki	17	42.5
Perempuan	23	57.5
Jumlah	40	100

Sumber: PT. Mitra Kian Mandiri 2017

Berdasarkan hasil penelitian dilakukan terhadap 40 responden tentang jenis kelamin dapat dijelaskan bahwa 17 responden (42.5%) berjenis kelamin laki-laki, dan 23 responden (57.5%) berjenis kelamin perempuan. Dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden pada PT. Mitra Kian Mandiri di Kab. Gowa sebagian besar berjenis kelamin wanita

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 5.2 responden berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Persentasi (%)
20-29 Tahun	15	37.5
30-39 Tahun	18	45
40-49 Tahun	5	12.5
≥50 Tahun	2	5
Jumlah	40	100

Sumber: PT. Mitra Kian Mandiri 2017

Berdasarkan hasil penelitian dilakukan terhadap 40 responden tentang usia karyawan dapat dijelaskan bahwa 15 responden (37.5) berusia 20-29, 18 responden (45%) berusia 30-39. 5 responden (12.5%) berusia 40-49, dan 2 responden (5%) berusia ≥50. Dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden pada PT. Mitra Kian Mandiri KAB. Gowa sebagian besar berusia 30-39.

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentasi (%)
SD	-	-
SMP	21	52.5
SMA	19	47.5
Jumlah	40	100

Sumber: PT. Mitra Kian Mandiri 2017

Berdasarkan hasil penelitian dilakukan terhadap 40 responden tentang tingkat pendidikan karyawan dapat dijelaskan bahwa tingkat SMP 21 responden (52.5%) , dan tingkat SMA 19 responden (47.5%). Dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden tingkat pendidikan pada

PT. Mitra Kian Mandiri KAB. Gowa sebagian besar tingkat pendidikannya adalah SMP.

4. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa kerja

Tabel 5.4 Responden Berdasarkan masa kerja

Lama kerja	Frekuensi	Persentasi (%)
1-2	21	52.5
3-4	16	40
≥ 5	3	7.5
Jumlah	40	100

Sumber: PT. Mitra Kian Mandiri 2017

Berdasarkan hasil penelitian dilakukan terhadap 40 responden tentang masa kerja karyawan dapat dijelaskan bahwa masa kerja 21 responden (52.5%) bekerja selama 1-5 tahun, 16 responden (40%) bekerja selama 3-4 tahun, dan 3 responden (7.5%) bekerja selama ≥ 5 . Dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa masa kerja karyawan pada PT. Mitra Kian Mandiri KAB. Gowa sebagian besar bekerja selama 1-2 tahun

B. Deskripsi Variabel Penelitian

1. Analisis dan pembahasan lingkungan kerja dan karakteristik individu dalam penelitian ini terdiri dari indikator dimana dalam butiran-butiran meliputi dari item pertanyaan dalam kuesioner akan disajikan jawaban responden berikut ini :

Tabel 5.5 Distribusi responden atas jawaban lingkungan kerja (X1)

Item	Pertanyaan	Jumlah	
		Frek	%
1	Perusahaan menyediakan tempat makan yang baik dan mudah dicapai		
	a. Sangat Setuju	33	82.5
	b. Setuju	7	17.5
	c. Tidak Setuju	-	-
	d. Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Perusahaan menyediakan kamar mandi dan kamar kecil yang bersih dan mudah dicapai		
	a. Sangat Setuju	24	60
	b. Setuju	14	35
	c. Tidak Setuju	2	5
	d. Sangat Tidak Setuju	-	-
3	Penerangan di tempat anda bekerja sudah baik		
	a. Sangat Setuju	19	47.5
	b. Setuju	21	52.5
	c. Tidak Setuju	-	-
	d. Sangat Tidak Setuju	-	-
4	Suhu udara di tempat anda bekerja sudah pas		
	a. Sangat Setuju	30	75
	b. Setuju	8	20
	c. Tidak Setuju	2	5
	d. Sangat Tidak Setuju	-	-

Sumber : Data diolah, 2017

Dari table diatas dapat diketahui bahwa untuk item yang menyatakan Perusahaan menyediakan tempat makan yang baik dan mudah dicapai, (X1.1) hasil yang didapat yaitu, sebanyak 33 responden (82.5%) menyatakan sangat setuju, 7 responden (17.5%) menyatakan setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pertanyaan Perusahaan

menyediakan tempat makan yang baik dan mudah dicapai.

Pada item yang menyatakan Perusahaan menyediakan kamar mandi dan kamar kecil yang bersih dan mudah dicapai (X1.2) hasil yang didapat yaitu, sebanyak 24 responden (60%) menyatakan sangat setuju, 14 responden (35%) menyatakan setuju, dan 2 responden (5%) menyatakan tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju pada pernyataan Perusahaan menyediakan kamar mandi dan kamar kecil yang bersih dan mudah dicapai.

Pada item Penerangan di tempat anda bekerja sudah baik (X1,3). Hasil yang didapat yaitu, sebanyak 19 responden (47.5%) menyatakan sangat setuju, 21 responden (52.5%) menyatakan setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju pada pertanyaan Penerangan di tempat anda bekerja sudah baik.

Pada item Suhu udara di tempat anda bekerja sudah pas (X1.4). Hasil yang didapat yaitu, sebanyak 30 responden (75%) menyatakan sangat setuju, 8 responden (20%) menyatakan setuju dan 2 responden (5%) menyatakan tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju pada pertanyaan Suhu udara di tempat anda bekerja sudah pas.

2. Analisis dan pembahasan karakteristik individu

Dalam penelitian ini terdiri dari indikator dimana dalam butiran-butiran meliputi dari item pertanyaan dalam kusioner akan disajikan jawaban responden berikut ini. Dalam penelitian ini, terdiri dari beberapa item,

adapun hasil distribusi frekuensi jawaban dari responden masing – masing item adalah seperti table berikut :

Tabel 5.6 Distribusi responden atas jawaban karakteristik individu (X2)

Item	Pertanyaan	Jumlah	
		Frek	%
1	Saya paham terhadap pekerjaan yang diberikan		
	a. Sangat Setuju	29	72.5
	b. Setuju	11	27.5
	c. Tidak Setuju	-	-
	d. Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Saya tidak pernah merasakan kelelahan dalam pekerjaan yang diberikan		
	a. Sangat Setuju	25	62.5
	b. Setuju	11	27.5
	c. Tidak Setuju	3	7.5
	d. Sangat Tidak Setuju	1	2.5
3	Saya merasa lancar dalam menyelesaikan pekerjaan		
	a. Sangat Setuju	23	57.5
	b. Setuju	17	42.5
	c. Tidak Setuju		
	d. Sangat Tidak Setuju	-	-
4	Saya merasa mampu bekerja siang dan malam		
	a. Sangat Setuju	23	57.5
	b. Setuju	13	32.5
	c. Tidak Setuju	4	10
	d. Sangat Tidak Setuju	-	-

Sumber : Data diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa untuk item Saya paham terhadap pekerjaan yang diberikan (X2.1) hasil yang didapat yaitu, 29

responden (72.5%) menyatakan sangat setuju, 11 responden (27.5%) menyatakan setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju dan setuju pada pertanyaan Saya paham terhadap pekerjaan yang diberikan.

Pada item Saya tidak pernah merasakan kelelahan dalam pekerjaan yang diberikan (X2.2) hasil yang didapat yaitu, 25 responden (62.5%) menyatakan sangat setuju, 11 responden (27,5%) menyatakan setuju, 3 responden (7.5%) menyatakan tidak setuju, 1 responden (2.5%) menyatakan sangat tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju pada pertanyaan Saya tidak pernah merasakan kelelahan dalam pekerjaan yang diberikan.

Pada item Saya merasa lancar dalam menyelesaikan pekerjaan (X2.3) hasil yang didapat yaitu, 23 responden (57.5%) menyatakan sangat setuju, 17 responden (42.5%) menyatakan setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju pada pertanyaan Saya merasa lancar dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pada item Saya merasa mampu bekerja siang dan malam (X2.4) hasil yang didapat yaitu, 23 responden (57.5%) menyatakan sangat setuju, 13 responden (32.5%) setuju dan 4 responden (10%) menyatakan tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju pada pertanyaan Saya merasa mampu bekerja siang dan malam.

3. Analisis dan pembahasan kinerja karyawan

Dalam penelitian ini terdiri dari indikator dimana dalam butiran-butiran meliputi dari item pertanyaan dalam kusioner akan disajikan jawaban responden berikut ini. Dalam penelitian ini, terdiri dari beberapa item, adapun hasil distribusi frekuensi jawaban dari responden masing – masing item adalah seperti table berikut :

Tabel 5.7 Distribusi responden atas jawaban kinerja karyawan (Y1)

Item	Pertanyaan	Jumlah	
		Frek	%
1	2	3	4
1	Pekerjaan ini sangat tepat buat saya, karena itu saya merasa senang di sini a. Sangat Setuju b. Setuju c. Tidak Setuju d. Sangat Tidak Setuju	22 14 4	55 35 10
2	Hampir setiap hari saya bersemangat untuk bekerja a. Sangat Setuju b. Setuju c. Tidak Setuju d. Sangat Tidak Setuju	31 9	77.5 22.5
3	Saya lebih menikmati pekerjaan saya dari pada waktu luang saya a. Sangat Setuju b. Setuju c. Tidak Setuju d. Sangat Tidak Setuju	21 11	52.5 27.5
4	Saya merasa dibayar dengan gaji yang adil untuk pekerjaan yang saya kerjakan		

1	2	3	4
	a. Sangat Setuju	19	47.5
	b. Setuju	20	50
	c. Tidak Setuju	1	2.5
	d. Sangat Tidak Setuju		
5	Pekerjaan saya menarik sekali sehingga menyebabkan saya tidak menjadi bosan		
	a. Sangat Setuju	25	62.6
	b. Setuju	15	37.5
	c. Tidak setuju		
	d. Sangat setuju		
6	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan Saya		
	a. Sangat Setuju	25	62.5
	b. Setuju	14	35
	c. Tidak setuju	1	2.5
	d. Sangat setuju		

Sumber: Data diolah 2017

Berdasarkan diatas dapat diketahui bahwa untuk item Pekerjaan ini sangat tepat buat saya, karena itu saya merasa senang di sini (Y1.1) hasil yang didapat yaitu, 22 responden (55%) menyatakan sangat setuju, 14 responden (35%) menyatakan setuju 4 responden (10%) menyatakan tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju pada pertanyaan Pekerjaan ini sangat tepat buat saya, karena itu saya merasa senang di sini.

Pada item Hampir setiap hari saya bersemangat untuk bekerja (Y1.2) hasil yang didapat yaitu, 31 responden (77.5%) menyatakan sangat setuju, 9 responden (22.5%) menyatakan setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar

responden menyatakan sangat setuju pada pertanyaan Hampir setiap hari saya bersemangat untuk bekerja.

Pada item Saya lebih menikmati pekerjaan saya dari pada waktu luang saya (Y1.3) hasil yang didapat yaitu, 21 responden (52.5%) menyatakan sangat setuju, 11 responden (47.5%) menyatakan setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju pada pertanyaan Saya lebih menikmati pekerjaan saya dari pada waktu luang saya.

Pada item Saya merasa dibayar dengan gaji yang adil untuk pekerjaan yang saya kerjakan (Y1.4) hasil yang didapat yaitu, 19 responden (47.5%) menyatakan sangat setuju, 20 responden (50%) menyatakan setuju, 1 responden (2.5%) menyatakan tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju pada pertanyaan Saya merasa dibayar dengan gaji yang adil untuk pekerjaan yang saya kerjakan.

Pada item Pekerjaan saya menarik sekali sehingga menyebabkan saya tidak menjadi bosan (Y1.5) hasil yang didapat yaitu, 25 responden (62.5%) menyatakan sangat setuju, 15 responden (37.5%) menyatakan setuju,. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju pada pertanyaan Pekerjaan saya menarik sekali sehingga menyebabkan saya tidak menjadi bosan.

Pada item Saya merasa nyaman dengan pekerjaan Saya (Y1.6) hasil yang didapat yaitu, 25 responden (62.5%) menyatakan sangat setuju, 14 responden (35%) menyatakan setuju, 1 responden (2.5%) menyatakan tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju dan

setuju pada pertanyaan Saya merasa nyaman dengan pekerjaan Saya.

C. Pengujian Instrument Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kesahihan tiap butir pertanyaan dalam angket (kusioner). Uji validitas dilakukan terhadap seluruh butir pertanyaan dalam instrument, yaitu dengan cara mengkorelasikan skor butir dengan skor totalnya pada masing – masing konstruk. Sehingga dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan, apabila batas minimal korelasi di atas 0,30 (Sugiyono, 2009), dalam melakukan pengujian validitas dari setiap instrumen penelitian digunakan *bivariate pearson*.

Bivariate pearson dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total, dimana skor total merupakan penjumlahan dari keseluruhan item-item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap. Data diolah dengan bantuan program SPSS For Windows Realese 15,0 dan perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran. Hasil uji validitas dijabarkan pada tabel berikut :

Tabel 5.8 Uji Validasi

Variabel	Kode Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,644	0,30	Valid
	X1.2	0,693	0,30	Valid
	X1.3	0,866	0,30	Valid
	X1.4	0,594	0,30	Valid
Karakteristik Individu (X2)	X2.1	0,741	0,30	Valid
	X2.2	0,715	0,30	Valid
	X2.3	0,771	0,30	Valid
	X2.4	0,858	0,30	Valid
Kinerja (Y1)	Y1.1	0,752	0,30	Valid
	Y1.2	0,575	0,30	Valid
	Y1.3	0,515	0,30	Valid
	Y1.4	0,577	0,30	Valid
	Y1.5	0,650	0,30	Valid
	Y1.6	0,420	0,30	Valid

Sumber : Lampiran SPSS 2017

Dari hasil uji validitas seperti yang disajikan pada tabel 8 menunjukkan bahwa r -hitung lebih besar dari r -tabel (0,30) pada taraf signifikan 5% artinya tiap pertanyaan berkorelasi dengan skor totalnya dan data yang dikumpul dinyatakan valid dan siap untuk dianalisis.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan dan tetap konsisten jika dilakukan dua kali pengukuran atau lebih pada kelompok yang sama dengan alat ukur yang sama. Pengujian Crobach Alpha > 0,60 Digunakan

untuk menguji tingkat keandalan (reliability) dari masing – masing kusioner variabel. Apabila nilai cronbach alpha semakin mendekati satu mengidentifikasi bahwa semakin tinggi pula konsistensi internal reliabilitasnya. Hasil uji reliabilitas selengkapnya dapat dilihat pada lampiran. Adapun secara ringkas hasil uji realibilitas ditunjukkan dalam tabel 9

Tabel 5.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Kode Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Standar	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1	0,741	0,60	Reliabel
Karakteristik Individu	X2	0,801	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan	Y	0,732	0,60	Reliabel

Sumber : Lampiran SPSS 2017

Hasil uji realibilitas memperoleh nilai koefisien realibilitas yang lebih besar dari 0,6. Sesuai dengan pendapat sugiyono 2009 bahwa pernyataan reliabel jika nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,6. Jadi dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan dalam kusioner adalah reliabel.

D. Analisis Pembahasan Regresi Linear Berganda

Analisis hasil penelitian mengenai lingkungan kerja dan karakteristik indiviu terhadap kinerja karyawan pada PT. Mirra Kian Mandiri KAB. Gowa dianalisis dengan menggunakan metode regresi.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS 15 For Windows diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.10. Ringkasan Hasil Regresi

Variabel	Koefisien Regresi	Sig	t _{hit}
Kinerja karyawan	4.619	0,005	2.980
Lingkungan kerja	0.852	0,000	5.145
Karakteristik individu	0,324	0,0013	2.604
R = 0,880			
R ² = 0,774			
Sig = 0,000			
F = 63,282			

Sumber : Data Lampiran SPSS 2017

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat diketahui persamaan regresi berganda dan dijelaskan :

$$Y = 4,619 + 0,852 X_1 + 0,324X_2$$

Dari persamaan regresi berganda diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien b_0 sebesar 4,619 artinya koefisien regresi yang menunjukkan kinerja karyawan terdapat sebesar 4,619%. Walaupun tidak dilakukan intervensi.
2. Nilai koefisien $b_1 = 0,852$ artinya bertanda positif yang berarti lingkungan kerja memiliki hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja 0,852, maka akan menyebabkan kenaikan tingkat kinerja karyawan 4,619.
3. Nilai koefisien $b_2 = 0,324$ artinya bertanda positif yang berarti karakteristik individu memiliki hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Jika

terjadi peningkatan karakteristik individu 0,324 , maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan 4,619.

E. Pengujian Hipotesis

1. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5.11 Model Summary

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,880(a)	,774	,762	,931

a Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variabel : Y

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,880 atau 88,0 % menunjukkan bahwa tingkat keeratan pengaruh lingkungan Kerja dan karakteristik Individu terhadap kinerja karyawan cukup kuat karena nilai R hampir mendekati 1 yang berarti positif. Besarnya daya ramal model diberikan oleh nilai koefisien determinasi yang disimbolkan R^2 (R-Square) = 0,774 yang berarti model mempunyai daya ramal sebesar 77,4% variasi dari kinerja karyawan ditentukan oleh variabel X_1 , X_2 , sedang sisanya 22,6% diakibatkan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model analisis. Hal ini berarti hipotesis pertama yang menyatakan bahwa : “ lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” terbukti secara empiris dan dapat diterima.

2. Uji Serampak (Uji f)

Pada penelitian ini, uji f digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji f dilakukan dengan membandingkan f_{hitung} dengan f_{tabel} .

Tabel 5.12 anova (b)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	109,800	2	54,900	63,282	,000(a)
	Residual	32,100	37	,868		
	Total	141,900	39			

a Predictors: (Constant), X2, X1

b Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil regresi dari tabel di atas menunjukkan bahwa f_{hitung} sebesar 63,282 Untuk mengetahui f_{tabel} , terlebih dahulu ditentukan derajat kebebasan (df_1 dan df_2). Dengan menggunakan signifikansi $\alpha = 5\%$, df_1 (jumlah variabel - 1) = 2, dan df_2 ($n-k-1$) atau $40-2-1 = 37$ (dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen).

Dengan demikian, f_{tabel} yang dicari terdapat diantara baris $N_2 = 37$ dengan kolom $N_1 = 2$. Sehingga f_{tabel} yang diperoleh adalah 3,25. Dengan demikian $f_{hitung} 63,282 > f_{tabel} 3,25$, maka penulis menyimpulkan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan” terbukti secara empiris dan dapat diterima.

1. Uji Parsial (Uji T)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh positif secara parsial terhadap variabel dependen berdasarkan hasil regresi yang ada pada tabel 12. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Dari perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} , disimpulkan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel independen (X_1 dan X_2) yang dimaksud mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Y). Sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka disimpulkan bahwa variabel X yang dimaksud tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Y.

Tabel 5.13 uji parsial

Variabel	t_{hit}	Sig	T_{tabel}
Lingkungan kerja (X1)	5,145	000	2,02619
Karakteristik individu (X2)	2,604	013	

Sumber : Data SPSS 15, 2017

dapat dijelaskan pengujian secara statistik dengan uji parsial (Uji T) dari masing-masing variabel yaitu :

a. Pengaruh Variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Uji koefisiensi ternyata diperoleh t_{hitung} X_1 sebesar 5,145 sedangkan t_{tabel} pada probabilitas 5% adalah 2,02619 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Yang berarti ada pengaruh positif antara lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

b. Variabel karakteristik individu terhadap kinerja karyawan

Uji koefisiensi ternyata diperoleh t-hitung X_2 sebesar 2,604 sedangkan t_{tabel} pada probabilitas 5% adalah 2,02619 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Yang berarti ada pengaruh positif antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

F. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, ternyata hipotesis 1 diterima, karena variabel lingkungan kerja dan karakteristik individu mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Apabila karyawan PT. Mitra Kian Mandiri telah menunjukkan kinerja yang baik berdasarkan lingkungan kerja dan karakteristik individu. Karyawan akan bekerja sungguh – sungguh, memahami pekerjaannya dan cukup peduli untuk menganalisis bagaimana caranya agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik, mengerti bagaimana pekerjaannya berhubungan dengan organisasi secara keseluruhan dan mempunyai keyakinan dalam membagi ide, tujuan, semangat kepada orang lain. Berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan bahwa apabila lingkungan kerja dan karakteristik individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Kian Mandiri .

Variabel lingkungan kerja mempengaruhi variabel kinerja, apabila tercipta lingkungan kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan . Penelitian ini mendukung bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau

bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, lingkungan kerja juga merupakan serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi individu – individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan bahwa apabila lingkungan kerja dalam keadaan baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

Variabel karakteristik individu mempengaruhi variabel kinerja, apabila pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang baik, pimpinan memiliki hubungan baik dengan semua pegawainya dan pegawai juga diikutsertakan dalam pengambilan keputusan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Penelitian ini mendukung bahwa karakteristik individu tidak lain adalah pola perilaku yang ditampilkan oleh seorang untuk mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan. Berdasarkan uraian tersebut dapat dikatakan bahwa apabila karakteristik individu dalam keadaan baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, ternyata hipotesis 2 diterima, karena variabel lingkungan kerja faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja. Apabila pegawai pada PT. Mitra Kian Mandiri telah menciptakan lingkungan yang kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan, maka hal tersebut telah menunjukkan kinerja yang baik.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil tinjauan terhadap analisis dan pembahasan lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka akan ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada dasarnya, kinerja karyawan di PT. Mitra Kian Mandiri. Hal ini dinyatakan dengan hasil perhitungan, di mana terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan Uji $f = 63,282$ maupun secara parsial Uji $t = 2,980$.
2. Didapat pula bahwa terdapat hubungan yang kuat antar lingkungan kerja dan kinerja karyawan sebesar ($r = 0,880$) sedangkan besarnya determinasi atau variasi naik turunnya variable kinerja karyawan 76,2% ditentukan oleh variable lingkungan kerja dan karakteristik individu.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan

Kinerja karyawan merupakan penilaian karyawan terhadap berbagai aspek yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kurangnya perhatian terhadap lingkungan kerja dan karakteristik individu bisa berpengaruh terhadap kepuasan kinerja karyawan. Maka dari itu perusahaan disarankan untuk

selalu mempertahankan penghargaan-penghargaan dan perhatian yang diberikan kepada karyawan, dan mempertahankan lingkungan kerja yang sudah baik seperti saat ini.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Walaupun pada penelitian ini jumlah sampel memenuhi syarat penelitian, pada penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan sampel dengan jumlah yang lebih banyak, sehingga hasil jawaban yang diambil bisa lebih bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 1992. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesi. Jakarta.
- Agus Ahyari. 1994. *Manajemen Produksi : Perencanaan Sistem Produksi*. BPFE. Yogyakarta.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Gibson. 1992. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Imam Ghozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Riyanto, S. Dan kusananto, H. 2007. *Motivasi kerja dan karakteristik individu*. Rineka Cipta. Jakarta
- Robbins. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Erlangga. Jakarta.
- Simamora, Henry . 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sondang Siagian. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Subyanto, A. 2009. *Prinsip Dasar Manajemen*. BPFE. Yogyakarta.
- Sunarto. 2005. *MSDM Strategik*. AMUS Yogyakarta. Yogyakarta.
- Triguno. 2003. *Budaya Kerja*. PT Golden Trayon Press. Jakarta.
- Veitzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Uji Validasi lingkungan kerja

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	,311	,471(**)	,092	,644(**)
	Sig. (2-tailed)		,051	,002	,570	,000
	N	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	,311	1	,440(**)	,086	,693(**)
	Sig. (2-tailed)	,051		,005	,597	,000
	N	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	,471(**)	,440(**)	1	,523(**)	,866(**)
	Sig. (2-tailed)	,002	,005		,001	,000
	N	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	,092	,086	,523(**)	1	,594(**)
	Sig. (2-tailed)	,570	,597	,001		,000
	N	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	,644(**)	,693(**)	,866(**)	,594(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40

Uji Validasi Karakteristik Individu

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	,415(**)	,490(**)	,520(**)	,741(**)
	Sig. (2-tailed)		,008	,001	,001	,000
	N	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	,415(**)	1	,239	,377(*)	,715(**)
	Sig. (2-tailed)	,008		,138	,016	,000
	N	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	,490(**)	,239	1	,760(**)	,771(**)
	Sig. (2-tailed)	,001	,138		,000	,000
	N	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	,520(**)	,377(*)	,760(**)	1	,858(**)
	Sig. (2-tailed)	,001	,016	,000		,000
	N	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	,741(**)	,715(**)	,771(**)	,858(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40	40

Uji Validasi Kinerja Karyawan

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	,362(*)	,191	,473(**)	,521(**)	-,056	,752(**)
	Sig. (2-tailed)		,022	,238	,002	,001	,734	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y.2	Pearson Correlation	,362(*)	1	,087	,225	,077	,378(*)	,575(**)
	Sig. (2-tailed)	,022		,594	,163	,635	,016	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y.3	Pearson Correlation	,191	,087	1	,142	,194	,223	,515(**)
	Sig. (2-tailed)	,238	,594		,381	,231	,166	,001
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y.4	Pearson Correlation	,473(**)	,225	,142	1	,260	-,153	,577(**)
	Sig. (2-tailed)	,002	,163	,381		,105	,345	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y.5	Pearson Correlation	,521(**)	,077	,194	,260	1	,192	,650(**)
	Sig. (2-tailed)	,001	,635	,231	,105		,236	,000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y.6	Pearson Correlation	-,056	,378(*)	,223	-,153	,192	1	,420(**)
	Sig. (2-tailed)	,734	,016	,166	,345	,236		,007
	N	40	40	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	,752(**)	,575(**)	,515(**)	,577(**)	,650(**)	,420(**)	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000	,007	
	N	40	40	40	40	40	40	40

Uji reliabilitas lingkungan kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,741	5

Uji reliabilitas Karakteristik Individu

Cronbach's Alpha	N of Items
,801	5

Uji reliabilitas Kinerja Karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
,732	7

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	4,619	1,550		2,980	,005
	X1	,852	,166	,618	5,145	,000
	X2	,324	,125	,313	2,604	,013

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,880(a)	,774	,762	,931

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	109,800	2	54,900	63,282	,000(a)
	Residual	32,100	37	,868		
	Total	141,900	39			

LAMPIRAN

IDENTITAS DIRI

Nomor :

Jenis Kelamin : L / P *

Status Marital : singgel / menikah *

Usia :tahun

Pendidikan :

Pekerjaan / Posisi :

Lama Kerja :tahun

*coret yang tidak perlu

PETUNJUK PENGISIAN

Pada halaman berikut ini terdapat tiga angket, yaitu **Angket I, II, dan III**. Pada masing-masing angket berisi beberapa pernyataan dan Anda diminta untuk memberikan satu tanggapan atas pernyataan tersebut. Sebelum menjawab ada beberapa **hal yang perlu Anda perhatikan**, yaitu :

1. Pada angket ini tidak ada jawaban yang salah atau benar, Anda diminta untuk menjawab secara jujur sesuai dengan keadaan diri Anda dan bukan berdasarkan atas apa yang Anda anggap baik.
2. Perlu Anda ketahui bahwa hasil jawaban Anda akan kami rahasiakan dan tidak berpengaruh pada penilaian perusahaan terhadap Anda.
3. Jika telah selesai, periksalah kembali jawaban Anda, pastikan semua pernyataan telah terjawab. Terima kasih.

SELAMAT MENGERJAKAN

ANGKET I (LINGKUNGAN KERJA)

Berilah tanda silang (X) :

STS : Sangat tidak setuju

TS : Tidak setuju

S : Setuju

SS : Sangat setuju

PERYATAAN		STS	TS	S	SS
1	Perusahaan menyediakan tempat makan yang baik dan mudah dicapai				
2	Perusahaan menyediakan kamar mandi dan kamar kecil yang bersih dan mudah dicapai				
3	Penerangan di tempat anda bekerja sudah baik				
4	Suhu udara di tempat anda bekerja sudah pas				

ANGKET II (KARAKTERISTIK INDIVIDU)

Berilah tanda silang (X) :

STS : Sangat tidak setuju

TS : Tidak setuju

S : Setuju

SS : Sangat setuju

Pernyataan		STS	TS	S	SS
1	Saya paham terhadap pekerjaan yang diberikan				
2	Saya tidak pernah merasakan kelelahan dalam pekerjaan yang diberikan				
3	Saya merasa lancar dalam menyelesaikan pekerjaan				
4	Saya merasa mampu bekerja siang dan malam				

ANGKET III (KINERJA KARYAWAN)

Berilah tanda silang (X) :

STS : Sangat tidak setuju

TS : Tidak setuju

S : Setuju

SS : Sangat setuju

Pernyataan		STS	TS	S	SS
1	Pekerjaan ini sangat tepat buat saya, karena itu saya merasa senang di sini				
2	Hampir setiap hari saya bersemangat untuk bekerja				
3	Saya lebih menikmati pekerjaan saya daripada waktu luang saya				
4	Saya merasa dibayar dengan gaji yang adil untuk pekerjaan yang saya kerjakan				
5	Pekerjaan saya menarik sekali sehingga menyebabkan saya tidak menjadi bosan				
6	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan Saya				

X3 kinerja karyawan

NO	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	TOTAL
1	4	4	4	4	4	3	23
2	4	4	4	4	3	4	23
3	4	4	4	4	3	3	22
4	2	4	3	3	3	4	19
5	3	4	3	3	3	4	20
6	2	4	3	3	3	4	19
7	4	4	4	3	4	4	23
8	3	4	3	3	3	4	20
9	4	4	4	4	4	3	23
10	4	4	3	2	4	4	21
11	4	4	3	3	4	4	22
12	4	4	4	3	4	3	22
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	3	4	3	2	20
15	4	4	3	4	4	3	22
16	3	4	4	3	3	4	21
17	4	4	3	4	4	3	22
18	3	4	3	3	4	4	21
19	3	3	3	3	3	3	18
20	4	4	3	4	4	4	23
21	4	4	4	4	4	4	24
22	3	3	3	3	3	3	18
23	2	3	4	3	4	4	20
24	4	4	4	4	4	4	24
25	3	3	3	4	4	3	20
26	3	4	4	3	3	4	21
27	3	4	3	4	3	3	20
28	4	4	4	3	4	4	23
29	4	3	4	4	4	4	23
30	4	4	3	4	4	4	23
31	3	3	4	3	4	3	20
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	4	4	3	4	4	23
34	3	4	4	4	4	4	23
35	3	3	3	3	4	3	19
36	4	4	4	4	4	4	24
37	4	4	3	4	4	4	23
38	3	3	3	3	3	3	18
39	3	3	4	3	3	3	19
40	2	4	4	3	3	4	20

PT. MITRA KIAN MANDIRI

JL. MALINO PAKATTO

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor : 177/MKM/V/2017

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas :

Nama : ANDI ADE PRATAMA SAPUTRA

NIM : 105720429413

Fakultas : EKONOMI

Jurusan : MANEJEMEN

Universitas : MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Telah selesai melakukan penelitian pada Dinas Pertambangan dan Energi selama 1 (satu) Bulan, terhitung mulai tanggal 11 April S/d 11 Mei 2017 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA KIAN MANDIRI”**.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Gowa, 11 Mei 2017

Manager produksi



Agustinus Tinno