

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTPN II MEDAN

Edi Sofian & Julkarnain
Dosen Universitas Islam Sumatera Utara

Abstrak

Tanpa adanya kinerja yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik. Kurang baiknya melaksanakan tugas yang dikerjakan oleh karyawan menunjukkan rendahnya kinerja karyawan yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan organisasi. Untuk memberikan kesamaan kinerja, maka perusahaan harus menetapkan pengukuran atau standar kerja agar dapat dijadikan pedoman oleh setiap karyawan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yang berupa hasil jawaban kuesioner responden. Selain itu dikumpulkan juga data kualitatif (data yang tidak dinyatakan dalam angka) yaitu berupa data tentang sejarah perusahaan, gambaran umum perusahaan yang diberlakukan dalam perusahaan serta informasi yang dibutuhkan untuk mendukung penelitian ini. Metode pengumpulan data untuk penulisan skripsi adalah sebagai berikut : studi dokumentasi, kuesioner, observasi partisipan, dan perangkat – perangkat fisik. Dari hasil penelitian ini diperoleh variabel karakteristik individu (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 13,758 > t_{tabel} (n-k=60-3=57) 2,0047$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima untuk variabel karakteristik individu. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PTPN II Medan. Variabel budaya organisasi (0,001) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3,381 > t_{tabel} (n-k=60-3=57) 2,0047$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_2 diterima untuk variabel budaya organisasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PTPN II Medan. Pada hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% (0,05) atau nilai $F_{hitung} (103,347) > F_{tabel} 3,16 (df1=k-1=3-1=2)$ sedangkan $(df2=n-k=60-3=57)$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan karakteristik individu dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PTPN II Medan.

Keywords: *Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, Kinerja*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia adalah salah satu aset terpenting bagi perusahaan. Dimana keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Tenaga kerja atau karyawan memegang peranan penting dalam suatu perusahaan, sebab perusahaan tidak akan maju dan berkembang tanpa didukung oleh kemampuan tenaga kerjanya.

Tanpa adanya kinerja yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik. Kurang baiknya pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh karyawan menunjukkan rendahnya kinerja karyawan yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan organisasi. Untuk memberikan kesamaan kinerja, maka perusahaan harus menetapkan pengukuran atau standar kerja agar dapat dijadikan pedoman oleh setiap karyawan.

Individu yang masuk ke suatu organisasi akan membawa kemampuan, kepribadian, persepsi dan juga sikap, ini semua adalah karakteristik yang dimiliki oleh individu. Karakteristik individu adalah orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku secara berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, orang yang memiliki kepribadian yang berbeda berinteraksi dengan cara yang berbeda dengan atasan, rekan kerja dan bawahan. Budaya organisasi merupakan pola dasar nilai-nilai, harapan, kebiasaan-kebiasaan dan keyakinan yang dimiliki bersama seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi.

PTPN II Medan adalah perusahaan yang bergerak pada bidang usaha agroindustri. PTPN II Medan mengusahakan perkebunan dan pengolahan komoditas kelapa sawit dan teh yang mencakup pengolahan areal dan tanaman, kebun bibit dan pemeliharaan tanaman menghasilkan, pengolahan komoditas menjadi bahan baku berbagai industri, pemasaran komoditas yang dihasilkan dan kegiatan pendukung lainnya.

PTPN II Medan memiliki kebijakan yang berkaitan dengan nilai-nilai perusahaan dan etika dalam berbisnis dengan mengusung budaya organisasi bebas dari *fraud* (kecurangan), KKN dan gratifikasi. Budaya organisasi tersebut diwujudkan dengan diterbitkannya keputusan bersama Dewan Komisaris dan Direksi nomor: DK/18/KPTS/2016 dan 04.03/02/KPTS/2016 tentang pemberlakuan infrastruktur *Good Corporate Governance* (GCG) PTPN II Medan.

Semakin banyak karyawan yang berkinerja tinggi, maka kinerja atau produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat dan organisasi dapat bertahan dalam persaingan bisnisnya. Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah menerapkan budaya organisasi yang baik pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan.

Kinerja pegawai di PTPN II (Persero) dapat diungkapkan dengan data absensi pegawai. Absensi pegawai PTPN II (Persero) merupakan salah bentuk kinerja pegawai karena absensi menunjukkan minat bekerja atau kemauan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan

Sanksi yang digunakan pada PTPN II adalah pemberian surat peringatan (SP) kepada karyawan akibat pelanggaran disiplin atau kesalahan ringan yang dilakukan. Pemberian SP ini diatur dalam UU ketenagakerjaan pasal 161.

Landasan Teori

Kinerja

Kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu seorang karyawan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja diperusahaan tersebut.

Pada dasarnya seorang pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk dapat menunjukkan suatu kinerja terbaik yang bisa ditunjukkan oleh pegawai tersebut. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing pegawai.

Hamali (2016: 98): “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Karakteristik Individu

Sifat dan sikap Karakteristik individu seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain sangat menentukan didalam mencapai tujuan organisasi. Berikut adalah beberapa definisi mengenai karakteristik individu:

Menurut Aisyah (2012:88) individu adalah manusia yang memiliki peranan khas atau spesifik dalam kepribadiannya dan terdapat tiga aspek penting dalam individu yaitu aspek jasmani, aspek rohani dan aspek sosial

Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2008:305) “budaya organisasi adalah sistem dan nilai-nilai yang diyakini semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan”.

Menurut beberapa pengertian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Budaya organisasi menjelaskan kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi menghadirkan sesuatu diluar loyalitas belaka terhadap suatu organisasi. disamping itu: ini meliputi suatu hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu bersedia untuk memberikan sesuatu dari diri mereka untuk membantu keberhasilan dan kemakmuran organisasi.

Uji F (Secara Simultan)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas dimasukkan dalam model, yang mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk pengujiannya dilihat dari nilai (p value) yang terdapat pada tabel Anova F dari output. Program aplikasi SPSS versi 24, dimana jika struktur modal (p value) < 0,05 maka secara simultan keseluruhan variabel independen memiliki pengaruh secara bersama-sama pada tingkat signifikan 5%. Adapun pengujiannya sebagai berikut :

$H_0 : S = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0 : 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

$$Fh = \frac{R^2 / k}{(1 - r^2)(n - k - 1)}$$

Sumber sugiyono (2010 : 257)

Keterangan :

Fh = Nilai F hitung

R = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

N = Jumlah anggota sampel

Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi adalah ukuran yang digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila koefisien determinasi $r^2=0$, berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh (0%) terhadap variabel tidak bebas. Sebaliknya,

jika koefisien determinasi $r^2 = 1$, berarti variabel terikat 100% dipengaruhi variabel bebas. Karena itu r^2 letak berada dalam selang (interval) antara 0 dan 1, secara aljabar dinyatakan $0 \leq r^2 \leq 1$. Besarnya koefisien determinasi secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat diketahui dari skor r^2 atau kuadrat *partial correlation* dari tabel *coefficient*. Koefisien determinasi secara simultan diperoleh dari besarnya R^2 atau *adjusted R square*. Nilai *adjusted R square* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat amat terbatas. “Nilai yang mendekati 1 berarti variabel bebas memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat” (Ghozali, 2015 : 83).

$$D = r^2 \times 100 \%$$

Dimana :

D = Koefisien determinasi

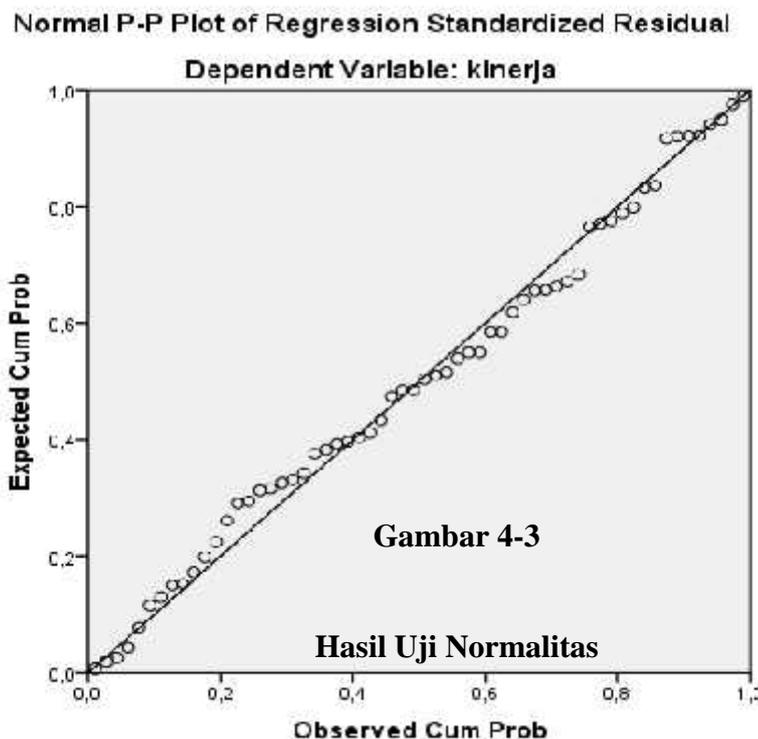
($R_{yx1.x2}$) = Koefisien variabel bebas dengan variabel terikat.

Analisis Hasil

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Sebelum dilakukan pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data. Uji normalitas data dilakukan untuk menganalisis apakah syarat persamaan regresi sudah dipenuhi atau belum dengan melihat gambar P-Plot. *Output* dari uji normalitas data adalah berupa gambar visual yang menunjukkan jauh dekatnya titik-titik pada gambar tersebut dengan garis diagonal. Jika data berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data yang tercermin dalam titik-titik pada *output* akan terletak di sekitar garis diagonal. Sebaliknya, jika data berasal dari distribusi yang tidak normal maka titik-titik tersebut tersebar tidak di sekitar garis diagonal (terpencar jauh dari garis diagonal). Berikut adalah gambar P-Plot hasil dari olahan SPSS versi 24



Gambar 4-1 di atas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar di atas dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpencar jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan

bahwa data yang akan diregresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana antar variabel bebas saling mempengaruhi sangat kuat. Persamaan regresi ganda yang baik adalah persamaan yang bebas dari multikolinearitas. Ada tidaknya masalah multikolinearitas dalam sebuah model regresi dapat dideteksi dengan nilai VIF (*variance inflactor factor*) dan nilai toleransi (*tolerance*). Suatu model regresi dikatakan bebas dari masalah multikolinearitas jika nilai VIF lebih kecil dari 10 dan mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1. Dalam model regresi ini, hasil multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel Uji Multikolinearitas
Coefficients(a)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
(Constant)	2,790	3,001		,930	,356		
Karakteristikindividu	,730	,053	,849	13,758	,000	,997	1,003
Budayaorganisasi	,195	,058	,209	3,381	,001	,997	1,003

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel menunjukkan nilai VIF dan *tolerance* semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF kedua variabel tersebut yang besarnya kurang dari 10 dan nilai *tolerance* jauh melebihi 0,1. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Regresi Linier Berganda

Hasil dari interpretasi analisis regresi yang diperoleh dengan bantuan *software* SPSS Versi 24 menggunakan bentuk persamaan, dimana persamaan atau model tersebut berisi konstantan dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya. Persamaan regresi yang telah dirumuskan kemudian dengan bantuan program SPSS dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir sebagai berikut :

**Regresi Berganda
Coefficients(a)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
(Constant)	2,790	3,001		,930	,356		
Karakteristikindividu	,730	,053	,849	13,758	,000	,997	1,003
Budayaorganisasi	,195	,058	,209	3,381	,001	,997	1,003

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel 4-12 di atas maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 2,790 + 0,730X_1 + 0,195X_2 + e$$

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 2,790 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan kinerja sebesar 2,790 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel karakteristik individu dan budaya organisasi tidak ditingkatkan, maka kinerja masih sebesar 2,790.
2. Nilai koefisien regresi b1 sebesar 0,730 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel karakteristik individu (X1) memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pada PTPN II. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karakteristik individu mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,730.
3. Nilai koefisien regresi b2 sebesar 0,195 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel budaya organisasi (X2) memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pada PTPN II. Hal ini menunjukkan bahwa ketika budaya organisasi mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,195.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri karakteristik individu dan budaya organisasi dan terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Bila $Sig > 0.05$, maka $H_0 =$ diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 2) Bila $sig < 0.05$, maka $H_0 =$ ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 3) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka $H_0 =$ ditolak sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 4) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka $H_0 =$ diterima sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

**Tabel Uji t
Coefficients(a)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
(Constant)	2,790	3,001		,930	,356		
Karakteristikindividu	,730	,053	,849	13,758	,000	,997	1,003
Budayaorganisasi	,195	,058	,209	3,381	,001	,997	1,003

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Nilai signifikansinya untuk variabel karakteristik individu (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 13,758 > t_{tabel}$ ($n-k=60-3=57$) 2,0047. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima untuk variabel karakteristik individu. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PTPN II Medan.
2. Nilai signifikansinya untuk variabel budaya organisasi (0,001) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3,381 > t_{tabel}$ ($n-k=60-3=57$) 2,0047. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_2 diterima untuk variabel budaya

organisasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PTPN II Medan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas. Tahapan uji F sebagai berikut:

Merumuskan hipotesis

H₀ : tidak ada pengaruh karakteristik individu dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan

H₁ : ada pengaruh karakteristik individu dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan

2). Membandingkan hasil F_{sig} dengan nilai probabilitas 0,05 dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $F_{sig} > 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_3 Ditolak

Jika $F_{sig} < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_3 Diterima

Tabel Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	573,497	2	286,748	103,347	,000 ^b
	Residual	158,153	57	2,775		
	Total	731,650	59			
a. Dependent Variable: kinerja						
b. Predictors: (Constant), budayaorganisasi, Karakteristikindividu						

Pada hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% (0,05) atau nilai F_{hitung} (103,347) > F_{tabel} 3,16 (df1=k-1=3-1=2) sedangkan (df2=n-k=60-3=57). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan karakteristik individu dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PTPN II Medan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut adalah hasil dari koefisien determinasi pada penelitian ini :

Tabel Koefisien Determinasi

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,885 ^a	,784	,776	1,66572
a. Predictors: (Constant), budayaorganisasi, Karakteristikindividu				
b. Dependent Variable: kinerja				

Berdasarkan tabel 4-15 diperoleh hasil sebagai berikut :

1. R menunjukkan nilai regresi korelasi sebesar 0,885, artinya kontribusi karakteristik individu dan budaya organisasi sebesar 88,5% untuk mempengaruhi kinerja pegawai pada PTPN II Medan.

2. Koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai 0,784 (78,4%) artinya 78,4% variabel karakteristik individu (X1) dan budaya organisasi (X2) dapat menjelaskan variabel kinerja (Y) sedangkan sisanya 21,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar peneliti.
3. Untuk nilai *adjust R Square* sebesar 0,776 (77,6%), sehingga dapat dikatakan bahwa 77,6% variasi variabel independen yaitu karakteristik individu dan budaya organisasi dapat menjelaskan kinerja pegawai sedangkan sisanya 22,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Pembahasan

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja

Hasil uji t diperoleh t-hitung, karakteristik individu (X1) 1.358 dengan taraf signifikan 0.000, yang artinya karakteristik individu (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja (X2) secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena sesuai dengan hipotesis pada $\alpha < 5\%$. Uji F diperoleh sebesar 27.273 atau dengan probabilitas signifikan 0.000 yang lebih kecil dari pada tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$ dan ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.471, hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh dua variabel independen sebesar 47.10% dan sisanya 52.90% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kemudian dalam penelitian terdapat hasil variabel karakteristik individu (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 13,758 > t_{tabel} (n-k=60-3=57) 2,0047$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima H_0 ditolak untuk variabel karakteristik individu. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PTPN II Medan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian sesuai dengan Umi Wita Zahriyah (2016) Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar $0,0001 < 0,05$. Hal ini menggambarkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan pada PT. PLN memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kemudian dalam penelitian terdapat hasil variabel budaya organisasi (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3,381 > t_{tabel} (n-k=60-3=57) 2,0047$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima H_0 ditolak untuk variabel budaya organisasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PTPN II Medan.

Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian sesuai dengan Abdul Rahman (2013) Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} = 17,599$ dengan nilai Sig-F ($\alpha = 0,000$). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel karakteristik individu dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja.

Hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% (0,05) atau nilai $F_{hitung} (103,347) > F_{tabel} 3,16 (df1=k-1=3-1=2)$ sedangkan ($df2=n-k=60-3=57$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PTPN II Medan.

Menurut Rivai (2009:147): “Karakteristik individu adalah ciri-ciri khusus, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain”. Karakteristik-karakteristik ini sangat beragam, setiap perusahaan tentunya dapat

memilih seorang karyawan yang mempunyai kriteria yang baik sehingga dapat menciptakan kinerja yang baik juga.

Meyer dan Allen (2007:31): “Budaya organisasi dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi”. Implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Affective Commitment, termasuk di dalamnya hubungan emosional pegawai dengan organisasi dan keterlibatan diri dalam organisasi. Semakin baik hubungan emosional pegawai dengan organisasi maka semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

Continuance commitment termasuk di dalamnya hal-hal yang melandasi loyalitas pegawai terhadap organisasi. Dengan terciptanya komitmen organisasi dan tercapainya komitmen organisasi perusahaan yang diberikan perusahaan ke pegawai maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Normative commitment, yaitu perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi. Timbulnya kesadaran pegawai tentang pekerjaannya akan mempengaruhi kinerja pegawai yang semakin baik hal ini akan mewujudkan tujuan dari perusahaan.

Wibowo (2013: 100): “Karakteristik individu yang ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, kinerja, dan budaya organisasi individu dan budaya organisasi ditunjukkan oleh adanya sistem kerja”. Fasilitas yang diberikan organisasi dapat memberikan tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan penting dengan tujuan perusahaan, maka karakteristik individu dan budaya organisasi yang baik dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil uji validitas pernyataan untuk karakteristik individu, budaya organisasi dan kinerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.
2. Secara parsial variabel karakteristik individu dengan nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima H_0 ditolak untuk variabel karakteristik individu. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PTPN II Medan.
3. Secara parsial variabel budaya organisasi dengan nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima H_0 ditolak untuk variabel budaya organisasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PTPN II Medan.
4. Hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansinya lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% atau nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PTPN II Medan.
5. Untuk nilai *adjust R Square* menunjukkan terdapat hubungan yang berpengaruh dan positif antara karakteristik individu, budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Aisyah, Siti, dkk (2012) *Perkembangan dan Konsep Dasar Pengembangan Karyawan*. Tangerang Selatan: UT
- Busro, Muhammad (2018) *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Ghozali, Imam (2015) *Analisis Multivariat Dengan Menggunakan SPSS V.23*. Semarang: UNDIP
- Hamali, Arif Yusuf (2016) *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Hasibuan, Malayu (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Moorhead Gregory dan Ricky W Griffin (2012) *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Mulyadi, Deddy (2015) *perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung Aflabeta
- P. Robbin, Stephen dan Timothy A. Judge (2014) *Perilaku Organisasi, Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat
- Peoni, Herianus (2014) *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi kerja Karyawan (Studi Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado)*. Jurnal Vol 3, No 001
- Rivai Abdul dan Prawinegoro Darsono (2015) *Manajemen Strategis*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Ruky, S. Ahmad (2006) *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Sun
- Soedjono (2015) *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi kerja Pada PT. Rolas Nusantara Mandiri*. Jurnal Vo. 4. No. 3
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedelapan. Bandung: Alfabeta.
- Tama Pambudi Ishardita dan Dewi Hardiningtyas (2017) *Psikologi Industri*. Malang : UB Press
- Wijono, Sutarto (2017) *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: kencana
- Yani, M. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Kencana