

PENGARUH FAKTOR INTERNAL KARYAWAN DAN INTERNAL LINGKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.IDEA SOLUSI INDONESIA CABANG MALANG

by Yusuf Kurniawan

Submission date: 31-May-2023 09:19PM (UTC+0700)

Submission ID: 2106036381

File name: artikel_yusuf_kurniawan_done.docx (499.57K)

Word count: 3631

Character count: 24422

PENGARUH FAKTOR INTERNAL KARYAWAN DAN INTERNAL LINGKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. IDEA SOLUSI INDONESIA CABANG MALANG

YUSUF KURNIAWAN¹ SUNARYATI HARDIANI²

⁴ Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Merdeka Malang Jl. Terusan Dieng No. 62-64; Malang; 65115; Indonesia; (0341) 561-448.
Yusufusuy113@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh faktor internal karyawan dan internal lingkungan organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Idea Solusi Indonesia Cabang Malang. Batasan masalah yang dibuat penulis yakin mengenai pengaruh faktor internal karyawan dan pengaruh internal lingkungan organisasi. Penelitian bertujuan menganalisa dampak faktor internal karyawan dan pengaruh internal lingkungan organisasi bagi kinerja pegawai PT. Idea Solusi Indonesia Cabang Malang. Pendekatan yang diterapkan kuantitatif. Sampel mengaplikasikan sampel berjenis *simple random sampling* (54 responden) pengumpulan data dengan kuesioner. Teknik analisis data meliputi uji asumsi klasik, Regresi Linier Berganda, Uji t dan Uji F, dan Koefisien Determinasi. Hasil uji didapatkan ada pengaruh signifikan variabel faktor internal karyawan dan faktor internal lingkungan organisasi bagi kinerja pegawai di PT. Idea Solusi Indonesia Cabang Malang. Variabel kinerja pegawai dijelaskan ketiga variabel bebas sebesar 69,9%, sisanya 30,1% dijelaskan variabel lain.

13

Kata Kunci: Internal Karyawan, Internal Lingkungan Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the influence of internal employee factors and the internal organizational environment on the performance of employees of PT. Idea Solusi Indonesia Malang Branch. The limitations of the problem made the author sure about the influence of internal employee factors and the internal influence of the organizational environment. The aim of this study is to analyze the impact of internal employee factors and the internal influence of the organizational environment on the performance of employees at PT. Idea Solusi Indonesia Malang Branch. Approach applied quantitative. The sample applies simple random sampling (54 respondents) to collect data using a questionnaire. Data analysis techniques include the classical assumption test, Multiple Linear Regression, t test and F test, and the coefficient of determination. The test results found that there was a significant influence of employee internal factor variables and internal organizational environmental factors on employee performance at PT. Idea Solusi Indonesia Malang Branch. Employee performance variables are explained by the three independent variables of 69.9%, the remaining 30.1% are explained by other variables.

Keywords: Internal Employees, Internal Organizational Environment, Employee Performance

Pendahuluan

Perusahaan perlu menetapkan tujuan pencapaian didalam pengelolaan dan pelaksanaan seluruh kegiatan perusahaan, sehingga perkembangan perusahaan lebih terarah sesuai tujuan yang telah ditentukan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi terwujudnya tujuan perusahaan tersebut, dan salah satu faktor yang berperan besar ialah Sumber Daya Manusia (SDM). SDM ialah bagian dari aset milik perusahaan, sehingga perlu dilakukan pemeliharaan. Nawawi (2011: 42) mengungkapkan, perusahaan memerlukan SDM berkompeten di bidangnya sehingga dapat menyelesaikan beban pekerjaan dengan baik dan penuh tanggungjawab. Dengan demikian bisa membuka peluang perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

Organisasi atau perusahaan didirikan dengan tujuan tertentu. SDM ialah faktor terpenting bagi terciptanya tujuan tersebut. Kegiatan manajemen dapat terlaksana secara baik bila organisasi atau perusahaan mempunyai SDM dengan pengetahuan dan keterampilan baik, sehingga mewujudkan peningkatan kinerja. SDM pada suatu organisasi atau perusahaan perlu diperhatikan melalui pengelolaan bersifat profesional, sehingga terdapat keseimbangan antara hak dan kewajiban karyawan. Kinerja dinyatakan baik bila telah optimum, yakni telah sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi atau perusahaan guna mewujudkan tujuannya. Istilah kinerja karyawan ialah hasil serta prestasi karyawan atas seluruh pekerjaan yang sudah dijalankan. Tika (2006: 121) menyatakan bahwa kinerja ialah suatu hal yang dihasilkan karyawan dari pekerjaannya guna mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan pada periode tertentu. Kinerja menurut pandangan Islam harus sebanding dengan seluruh kewajiban karyawan, yakni dalam menjalankan seluruh beban kerjanya. Lebih lanjut, kinerja ialah hasil kerja yang didapatkan seorang karyawan ataupun kelompok didalam suatu organisasi ataupun perusahaan, yang sesuai dengan wewenang serta tanggungjawab masing-masing, berimplikasi untuk mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan dengan legal dan tetap memperhatikan aspek perundang-undangan, moral, serta etika berlaku (Prawirosentono, 1999).

Wirawan (2009: 6-8) menyebut, terdapat beberapa faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan, yakni (1) faktor internal, yaitu faktor yang bersumber dari dalam diri karyawan, (2) faktor eksternal, yaitu faktor yang bersumber dari luar diri karyawan. Beberapa faktor internal ini yaitu kompetensi, pengetahuan, bakat, pengalaman kerja, keadaan fisik serta psikologis, motivasi kerja, semangat kerja, dan keputusan kerja. Dale Timple (2000) didalam Siti Munafiah (2011: 10-11) juga menegaskan, faktor internal berkaitan dengan seluruh sifat dan pelaku karyawan, yakni sikap, sifat kepribadian dan fisik, motivasi, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, serta beberapa variabel lain.

Penelitian ini membatasi permasalahan pada faktor internal karyawan dengan memfokuskan terhadap kompetensi. Hutapea & Thoha (2008) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan serta kemauan untuk melaksanakan suatu pekerjaan secara baik, efektif, serta efisien, sehingga dapat memperbesar peluang perusahaan untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kompetensi sendiri menurut (Sutrisno : 2008) ialah karakteristik dasar kemampuan karyawan yang mampu memberi kinerja unggul bagi organisasi atau perusahaan. Kompetensi berperan penting bagi perwujudan budaya kerja yang tinggi didalam suatu organisasi atau perusahaan. Dengan demikian, beragam kompetensi yang dimiliki SDM dapat mendukung peningkatan kinerja (Wibowo, 2012: 323).

Lingkungan perusahaan ialah seluruh hal yang dapat berpengaruh bagi kelangsungan serta eksistensi perusahaan, baik internal ataupun eksternal (Anonimous, 2014). Faktor lingkungan organisasi atau perusahaan juga menjadi satu diantara beberapa hal yang dapat menyebabkan stres bekerja. Misal ada kebijakan baru dari pusat, terdapat batasan target pekerjaan, terdapat penambahan jam kerja yang akhirnya dapat menjadi tekanan mental bagi karyawan. Organisasi atau perusahaan sebagai lingkungan sosial terdiri dari beberapa individu atau kelompok yang saling berinteraksi.

Lingkungan internal organisasi atau perusahaan ialah seluruh faktor yang terdapat didalam organisasi atau perusahaan yang berpotensi mempengaruhi aktivitas organisasi. Peneliti membatasi lingkungan internal organisasi atau perusahaan dengan terfokus pada lingkungan kerja. Stewart (2009) mengungkapkan, lingkungan kerja ialah rangkaian kondisi lingkungan kerja organisasi atau perusahaan tertentu yang digunakan karyawan bekerja. Lingkungan kerja ialah bagian dari beberapa faktor yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan, sebab lingkungan kerja menjadi faktor yang bersinggungan langsung dengan karyawan dalam proses bekerja. Menurut Soetjipto (2008: 87), lingkungan kerja ialah seluruh unsur yang berpotensi mempengaruhi kinerja serta kepuasan kerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan, baik langsung ataupun tidak langsung.

PT. Idea Solusi Indonesia ialah brand yang terfokus pada fashion di Indonesia dengan *niche traveling* yang mengedepankan desain kekinian dan kenyamanan. PT. Idea Solusi Indonesia berawal dari brand Selected and Co, lalu beralih nama menjadi erigo.

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh faktor internal karyawan dan internal lingkungan internal organisasi perusahaan bagi kinerja karyawan PT. Idea Solusi Indonesia Cabang Malang
2. Untuk Analisis pengaruh faktor internal karyawan serta internal lingkungan organisasi bagi kinerja karyawan PT. Idea Solusi Indonesia
3. Untuk menganalisis pengaruh faktor internal karyawan bagi kinerja karyawan PT. Idea Solusi Indonesia
4. Untuk menganalisis pengaruh faktor internal lingkungan organisasi bagi kinerja karyawan PT. Idea Solusi Indonesia Cabang Malang

Kajian Literatur

Kinerja karyawan

Kinerja ialah hasil dari proses dalam periode tertentu berdasar suatu ketentuan dan kesepakatan tertentu. (Sutrisno, 2016:172) berpendapat, kinerja ialah hasil dari kerja keras karyawan yang bisa diamati melalui kualitas, waktu kerja, serta Kerjasama guna mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Adapun faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Handoko, 2001:193) yakni motivasi, kepuasan kerja, stress, kompensasi, kondisi kerja, serta desain dari pekerjaan. Didalam kinerja terdapat beberapa indikator kinerja karyawan menurut (Setiawan, 2014:147) sebagai berikut :

1. Ketetapan penyelesaian tugas
2. Keseuaian jam kerja
3. Absensi
4. Kemampuan bekerja sama

Faktor internal karyawan

Dale Timple (2000) didalam Siti Munafiah (2011: 10-11) juga menegaskan, faktor internal berkaitan dengan seluruh sifat dan perilaku karyawan, yakni: "sikap, sifat fisik dan kepribadian, motivasi, usia, jenis kelamin, tingkat Pendidikan, pengalaman kerja, budaya, serta variabel lain." Wirawan (2009: 6-8) menyebut, faktor internal ini berupa "kompetensi, pengetahuan, bakat, pengalaman kerja, kondisi fisik serta psikologis, motivasi beserta semangat kerja, dan kepuasan kerja." Bila faktor internal bertambah baik, maka kinerja karyawan juga bertambah baik. Hukum ini juga berlaku kebalikannya. Maknanya bila faktor internal semakin buruk, maka kinerja karyawan juga bertambah buruk. Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi internal karyawan menurut

(Wirawan,2009) yakni kompetensi, bakat, keadaan fisik, kejiwaan. Di dalam faktor internal karyawan terdapat beberapa indikator menurut (Sutrisno,2008) yaitu :

- 1 Pengetahuan
- 2 Pemahaman
- 3 Kemampuan

Internal lingkungan organisasi

Lingkungan organisasi atau perusahaan ialah bagian dari faktor yang berpengaruh bagi organisasi, perilaku seluruh individu didalam organisasi atau perusahaan, serta operasional organisasi atau perusahaan (Krisnandi, dkk., 2019: 31). Istilah lingkungan organisasi atau perusahaan bagi Prasetyono, dkk., didalam Farabi (2020: 227) ialah pola faktor internal dan eksternal yang dapat berpengaruh bagi kelangsungan dan eksistensi perusahaan.

Susilowati & Basuki didalam Franli, dkk., (2016: 145) menyatakan bahwa lingkungan organisasi ialah semua hal yang berada didalam lingkungan tempat kerja, yang berpengaruh (langsung/tidak langsung) bagi aktivitas karyawan.

Sedangkan istilah lingkungan internal bagi Wispandono (2010: 155) ialah seluruh lingkungan organisasi atau perusahaan yang terdapat didalam organisasi atau perusahaan. adapun faktor – faktor yang mempengaruhi internal lingkungan organisasi menurut (wirawan,2009) yakni lingkungan kerja, dukungan organisasi, sistem manajemen, kompensasi, teknologi dan rekan kerja. didalam internal lingkungan organisasi terdapat beberapa indikator yang diambil dari beberapa faktor faktor internal organisasi yakni

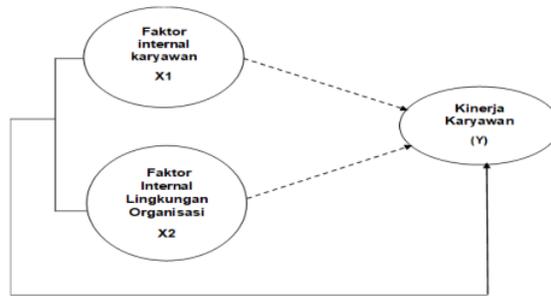
Sedarmayanti (2009: 26) mengatakan, klasifikasi lingkungan kerja secara umum yaitu: lingkungan kerja fisik dan non fisik. Liyanto (2018), indikator hubungan kerja meliputi: persaingan sehat, sikap saling menghormati, Kerjasama, suasana kekeluargaan. Simamora (2015: 445), beberapa indicator kompensasi yaitu gaji, Insentif, tunjangan, fasilitas.

Tabel 1. penelitian terdahulu

No	Peneliti	Judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1	Claudio Usman, Daud M. Liando, Wehelmina Rumawas (2017)	"Pengaruh Lingkungan Internal Dan Eksternal Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado)"	Faktor internal yang bertambah tinggi dapat mempertinggi kinerja karyawan. Kemudian faktor internal yang semakin rendah dapat memperendah kinerja karyawan.	Persamaan : 1. meneliti internal organisasi 2. meneliti terhadap kinerja pegawai/karyawan 3. memiliki persamaan variabel (2X) dan (1Y) Perbedaan : 1. tidak meneliti eksternal organisasi 2. perbedaan jumlah populasi data yang diambil
2	Sarita Permata Dewi (2020)	"Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Spbu Yogyakarta (STUDI KASUS PADA SPBU ANAK CABANG PERUSAHAAN RB. GROUP)"	Pengendalian internal serta gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif bagi kinerja karyawan secara simultan.	Persamaan : 1. meneliti terhadap kinerja karyawan 2. memiliki variabel yang sama (2X) dan (1Y) Perbedaan : 1. meneliti tentang pengendalian internal 2. meneliti gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
3	Slamet Riyanto (2018)	"Analisis Pengaruh Lingkungan Internal dan Eksternal Terhadap Keunggulan Bersaing dan Kinerja Usaha Kecil Menengah (UKM) Di Madiun"	Lingkungan internal berpengaruh signifikan bagi kinerja UKM di Madiun.	Persamaan : 1. meneliti tentang pengaruh lingkungan internal Perbedaan : 1. meneliti tentang kinerja usaha dan keunggulan bersaing 2. memiliki variabel yang sama (2X) dan (2Y)
4	Rizki Afri Mulla, Nika Saputra (2021)	"Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang"	Ada pengaruh positif signifikan kompetensi, lingkungan kerja, motivasi berprestasi pada kinerja PNS secara simultan	Persamaan : 1. memiliki variabel Y yang sama yaitu kinerja pegawai Perbedaan : 1. memiliki variabel yang berbeda yaitu (3X) dan (1Y)

Kerangka konseptual

- 1 Pengaruh " faktor internal karyawan " terhadap kinerja pegawai
- 2 Pengaruh " faktor internal lingkungan organisasi" terhadap kinerja pegawai
- 3 Pengaruh faktor internal karyawan dan faktor internal lingkungan organisasi terhadap kinerja karyawan



32
Gambar 1. Kerangka konseptual

KETERANGAN

- ◀ = Pengaruh secara parsial
- ▼ = Pengaruh secara simultan

- H1 Terdapat Faktor internal karyawan dan lingkungan internal karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Idea Solusi Indonesia Cabang Malang 41
- H2 Terdapat Faktor internal karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Idea Solusi Indonesia Cabang Malang 30
- H3 Terdapat Pengaruh positif dan signifikan faktor lingkungan dalam organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Idea Solusi Indonesia Cabang Malang 52

6 Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian berpendekatan kuantitatif, bersifat asosiatif, yakni terfokus untuk mempelajari pengaruh timbal balik antar variabel (Sugihirono, 2010:11). Artinya seputar pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, serta kepuasan kerja bagi kinerja karyawan.

Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yakni menggunakan data primer menurut (Sugiyono, 2018:456) Data primer merupakan sumber data langsung memberikan data terhadap pengumpul data. Data dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber pertama atau tempat obyek penelitian dilakukan. Sedangkan menurut pendapat Suristyastuti (2017:20) bahwa data primer yaitu data yang diambil dengan cara mengumpulkan langsung dari daerah atau tempat penelitian dengan cara kuesioner, wawancara, observasi dan lainnya. Dalam penelitian ini peneliti mengambil data primer yang dapat diperoleh dari data hasil kuesioner.

Populasi dan sample

Populasi menurut Handayani (2020) ialah seluruh elemen yang dipelajari dengan karakteristik yang sama, dapat berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa atau sesuatu yang akan diteliti. Dalam penelitian ini sebagai populasi yaitu seluruh karyawan tetap yang berada di PT. Idea Solusi Indonesia Cabang Malang sebanyak 54 pegawai.

6 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah questioner (angket). Questioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberi atau membagikan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan dapat menjawab daftar pertanyaan yang

tertera (Umar, 2004:49). Sedangkan angket adalah kumpulan sebuah pertanyaan tertulis untuk mendapatkan informasi dari responden tentang sesuatu yang mereka ketahui.

Teknik kuesioner dalam penelitian ini menggunakan kuesioner secara tertutup. Salah satu cara untuk mengumpulkan data adalah dengan mengkomunikasikan atau mengembangkan daftar pertanyaan untuk responden dan sebagai responden ini, khususnya karyawan yang bekerja di lapangan pada PT. Idea Solusi Indonesia Cabang Malang Skala yang digunakan dalam menyusun kuesioner yaitu menggunakan skala likert. Skala likert yaitu jenis skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang peristiwa atau fenomena sosial yang sedang berlangsung.

Teknik analisis data

1 Uji validitas

Tujuan uji ini ialah mendapatkan informasi tentang kelayakan item di dalam sebuah list pertanyaan untuk mendefinisikan variabel tertentu. Detail pertanyaan diujikan ke 54 (lima puluh empat) responden eksternal subyek. Uji validitas penelitian tersebut direalisasikan ke karyawan PT. Idea Solusi Indonesia Cabang Malang.

2 Uji reliabilitas

Uji ini berfungsi mengukur stabilitas serta konsistensi dari skala. Data yang didapatkan wajib menunjukkan hasil bersifat stabil serta konsisten ketika pengukuran berulang dilakukan pada objek sama. Guna mencari tahu kekonsistenan data dilakukan melalui pengujian "*reliabilitas konsistensi internal*," (Sugiyono, 2012).

Kuesioner berkategori reliabel bila hasil jawaban dari responden bersifat konsisten bila dilakukan pengukuran ulang. Uji ini dilaksanakan melalui mencoba penerapan kuesioner satu kali, lalu dikumpulkan, dianalisa dengan Cronbach alpha. Bila Cronbach alpha > 0,6, sedemikian hingga dinyatakan reliabel (Ghozali, 2005).

3 Uji asumsi klasik

Uji yang dimanfaatkan menguji ada ataupun tidak adanya permasalahan klasik pada persamaan regresi yakni:

- a. Uji normalitas, yakni uji yang bertujuan menentukan data dari masing-masing variabel terdistribusi normal ataupun tidak. model dari regresi baik ialah bila datanya terdistribusi normal ataupun mendekati. Cara yang diterapkan yakni dengan grafik. Kriteria penentuan keputusannya meliputi (Ghozali, 2013).
 - 1) Bila data tersebar dan terpolo di sepanjang garis diagonal, sedemikian hingga data normal.
 - 2) Bila data tidak tersebar dan atau tidak terpolo di sepanjang garis diagonal, sedemikian hingga data tidak normal.
- b. Uji multikolinieritas, fungsi uji ini ialah mengidentifikasi ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas. Persamaan dari regresi ideal tidak menunjukkan adanya korelasi, sebab bila terjadi korelasi, korelasinya 0. Bila hasil dari pengujian memperlihatkan ada multikolinieritas, koefisien akan tidak menentu sehingga terjadi kesalahan tak hingga. Diputuskan multikolinieritas ketika model regresi terdapat beberapa maupun seluruh variabel independen didalam fungsi linier. Uji multikolinieritas memperhatikan VIF serta *tolerance*-nya. Oleh karena itu, ketentuan dalam uji multikolinieritas yaitu jika nilai $VIF < 10$, $tolerance > 0,1$. Ini menandakan tidak ada multikolinieritas.
- c. Uji heteroskedastisitas, yakni digunakan menentukan ada atau tidaknya varian didalam model suatu regresi. Menurut Heryanti dkk., (2019) tujuan dari uji itu ialah mengamati sebaran data. uji yang diaplikasikan ialah Glejser (Elsa dkk, 2019). Bila variabel bebas

bernilai signifikan mempengaruhi variabel terikat ($\text{sig} > 0,05$), dengan demikian tidak ada heteroskedastisitas (Heryanti dkk., 2019).

4 Regresi linier berganda

Uji regresi berganda berfungsi mendapatkan informasi mengenai pengaruh variabel X bagi variabel Y, yakni internal karyawan, internal lingkungan organisasi bagi kinerja pegawai. Untuk menentukan model regresi yakni :

$$Y = p + q_1X_1 + q_2X_2 + e$$

Ket:

- Y = kinerja
- p = konstanta
- X1 = internal karyawan
- X2 = internal lingkungan organisasi
- q1, q2, = koefisien regresi
- er = error

5. Pengujian hipotesis

Uji yang diterapkan dalam uji hipotesis adalah :

- a. Uji sig f, dimaksudkan untuk menentukan ada ataupun tidak adanya pengaruh simultan variabel X bagi variabel Y bila variabel X disubstitusikan kedalam model. Berikut kriteria hasil pengujian
 - 1) Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, sedemikian hingga tolak H_0 , variabel X memiliki pengaruh signifikan bagi variabel Y.
 - 2) Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, sedemikian hingga terima H_0 , variabel X tidak memiliki pengaruh signifikan bagi variabel Y.
- b. Uji sig t, uji ini bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh signifikan variabel independent pada variabel dependen melalui hipotesis :
 - 1) Apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, sedemikian hingga H_0 tertolak, terdapat pengaruh signifikan variabel independent dan variabel dependen.
 - 2) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, sedemikian hingga H_0 diterima, tidak terdapat pengaruh signifikan variabel independent dan variabel dependen.
- c. Uji determinasi (R^2) bertujuan untuk menentukan besaran kemampuan model untuk mempresentasikan variasi dari variabel. Koefisien determinasi berada dalam rentang 0 hingga 1. Jika determinasi semakin mendekati 1, maka kesanggupan variabel bebas untuk mempresentasikan berbagai variasi dari variabel terkait semakin besar dan juga berlaku sebaliknya (Ghozali, 2011).

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 2. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki – laki	35	65%
2	Perempuan	19	35%
Jumlah		54	100%

Memperhatikan Tabel.2, didapatkan informasi yakni karyawan atau pegawai pada PT. Idea Solusi Indonesia Cabang Malang mayoritas berjenis kelamin laki – laki (65%). Sedangkan sisanya 35% perempuan. Dengan demikian, sebagian besar karyawan PT. Idea Solusi Indonesia Cabang Malang dikerjakan oleh laki – laki dengan jumlah 65%.

Tabel 3. Karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan

No	Tingkat pendidikan	Jumlah orang	Presentase
1	SMA/SMK	20	37%
2	Diploma	5	9%
3	S-1	24	45%
4	S- 2	5	9%
Jumlah		54	100%

Hasil Uji Validitas

Tabel 4. Uji validitas

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Sign.	Keterangan
Y	Y1	0,648	0,268	0,000	VALID
	Y2	0,525			
	Y3	0,406			
	Y4	0,755			
	Y5	0,476			
	Y6	0,467			
	Y7	0,631			
	Y8	0,566			
X1	X1.1	0,506	0,268	0,000	VALID
	X1.2	0,625			
	X1.3	0,636			
	X1.4	0,474			
	X1.5	0,453			
	X1.6	0,666			
	X1.7	0,560			
X2	X2.1	0,641	0,268	0,000	VALID
	X2.2	0,538			
	X2.3	0,477			
	X2.4	0,475			
	X2.5	0,760			
	X2.6	0,503			
	X2.7	0,760			

Memperhatikan table.3 diatas, maka dapat dikatakan bahwa semua uji validitas terhadap setiap variabel bebas dinyatakan valid bagi variabel terikat dikarenakan dalam output tabel r hitung > r tabel dengan nilai 0,268, dasar pengambilan keputusan yaitu dari setiap variabel nilainya >0,05, sedemikian hingga dinyatakan valid.

Hasil uji reliabilitas

Tabel 5. Uji reliabilitas

No	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	X1	0,628	Reliabel
2	X2	0,669	
3	Y	0,679	

Sumber data diolah SPSS versi 25. 2023

Dari hasil data yang diolah, ketiga variabel membuktikan bahwa nilai koefisien-cronbach-alfa>0,600 maka dapat disimpulkan dari setiap variabel pertanyaan dikatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi klasik

1) Uji normalitas

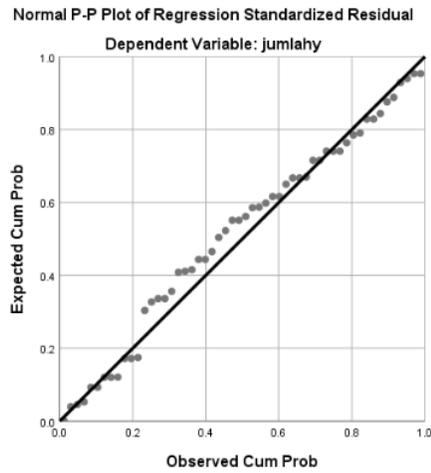
Tabel 6. Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.49233166
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.052
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber data diolah SPSS versi 25. 2023

Memperhatikan table.6, didapatkan informasi uji normalitas memiliki $\text{sig}=0,200>0,05$. Ini menandakan residual berdistribusi normal. Hal ini dapat diartikan asumsi dasar normalitas terpenuhi



Gambar 2. Uji normalitas

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	4.609	2.773		1.662	.103		
	jumlahx1	.220	.065	.287	3.357	.001	.779	1.284
	jumlahx2	.786	.100	.669	7.833	.000	.779	1.284

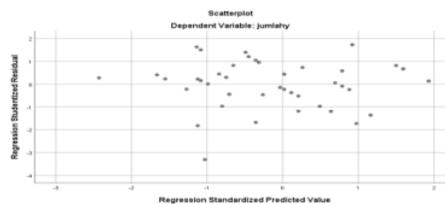
a. Dependent Variable: jumlahy

Sumber data diolah SPSS versi 25. 2023

Berdasarkan tabel diatas nilai VIF yang tercatat didalam variabel independen mempunyai nilai lebih kecil dari 10,0 serta mempunyai tolerance $>0,1$. Ini menandakan ketiga variabel tidak memiliki permasalahan multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3. Uji heteroskedastisitas



Memperhatikan Gambar2, didapatkan informasi tentang titik titik yang tersebar acak serta berpola diatas ataupun dibawah titik 0 (Y). ini menandakan tidak ada permasalahan heteroskedastisitas.

27

Hasil uji regresi linier berganda

Tabel 8. uji regresi linier berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	4.609	2.773		1.662	.103
	jumlahx1	.220	.065	.287	3.357	.001
	jumlahx2	.786	.100	.669	7.833	.000

a. Dependent Variable

Sumber data diolah SPSS versi 25. 2023

- Nilai konstanta 2,380 menunjukkan bila variabel faktor internal karyawan (x1), internal lingkungan organisasi (x2) , maka kinerja karyawan memiliki nilai 4,609.
- Apabila nilai koefisien (b_1) sebesar 0,22 menjelaskan pengaruh yg positif/ searah antara variabel faktor internal karyawan (x1) terhadap kinerja yang berarti ada kecenderungan bila faktor internal karyawan (x1) diperbaiki atau ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.
- Apabila nilai koefisien (b_2) sebesar 0,78 menjelaskan pengaruh yg positif/ searah antara variabel internal lingkungan organisasi (x2) terhadap kinerja yang berarti ada kecenderungan bila internal lingkungan organisasi (x1) diperbaiki atau ditingkatkan oleh karena itu maka kinerja karyawan akan meningkat.

21

Hasil uji hipotesis

- Uji F

Tabel 9. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	289.225	2	144.613	62.484	.000 ^b
	Residual	118.034	51	2.314		
	Total	407.259	53			

a. Dependent Variable: jumlahy
b. Predictors: (Constant), jumlahx2, jumlahx1

Sumber data diolah SPSS versi 25. 2023

Dari tabel 9 diatas didapatkan informasi $F_{hitung}=62.484$ sig.=0,000. Sedemikian hingga H_0 tertolak ($F_{hitung}>F_{tabel} = 62,484 > 3,175$ dan Sig.=0,000 <0,05). Ini menandakan kedua variabel, yakni faktor internal karyawan dan internal lingkungan organisasi bersama-sama memiliki pengaruh signifikan bagi kinerja karyawan.

2) Uji T parsial

Tabel 10. Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	4.609	2.773		1.662	.103
	jumlahx1	.220	.065	.287	3.357	.001
	jumlahx2	.786	.100	.669	7.833	.000

Sumber data diolah SPSS versi 25. 2023

- Pada tabel 10 menunjukkan signifikansi variabel Faktor Internal Karyawan sebesar $0.002 < 0.05$ dan pada t_{hitung} sebesar $3,357 > 2.007 t_{tabel}$ yang mana hasil tersebut menandakan ada pengaruh faktor internal karyawan terhadap kinerja pegawai dengan signifikan.
- Pada tabel 10 menunjukkan signifikansi variabel Internal Lingkungan Organisasi sebesar $0.002 < 0.05$ dan pada t_{hitung} sebesar $7,833 > 2.007 t_{tabel}$ yang mana hasil tersebut menandakan ada pengaruh Internal Lingkungan Organisasi terhadap kinerja pegawai dengan signifikan.

3) Uji determinasi R^2

Tabel 11. Uji determinasi R^2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.710	.699	1.52131

a. Predictors: (Constant), jumlahx2, jumlahx1
b. Dependent Variable: jumlahy

Sumber data diolah SPSS versi 25. 2023

Memperhatikan table 11 diatas, didapatkan informasi tentang $R^2=0,710$. Ini menandakan, variabel kinerja pegawai dijelaskan ketiga variabel bebas 69,9%, sementara 30,1% sisanya dijelaskan oleh variabel serupa selain yang dipilih peneliti.

Pembahasan

1 Faktor internal karyawan bagi kinerja pegawai ⁵⁰

Hasil penelitian mendukung hipotesis pertama yang menunjukkan bahwa variabel Faktor Internal Karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (Studi Kasus pada PT. Idea Solusi Indonesia Cabang Malang). Saat pengujian hipotesis pertama, nilai koefisien regresi adalah 0,220. Hal ini menunjukkan bahwa jika setiap kenaikan faktor internal pekerja sebesar 1 satuan maka keuntungan PT pekerja meningkat. Idea Solusi Indonesia Cabang Malang 0.220 unit. Maka berdasarkan uraian tersebut hipotesis pertama diterima bahwa faktor internal karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (studi kasus karyawan PT. Ideo Solusi Indonesia Cabang Malang).

2 Pengaruh internal lingkungan organisasi bagi kinerja pegawai

Hasil penelitian mendukung hipotesis pertama dengan menunjukkan bahwa variabel lingkungan internal organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (studi kasus PT. Idea Solusi Indonesia Cabang Malang). Saat pengujian hipotesis pertama, nilai koefisien regresi adalah 0,786. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan unit dalam lingkungan organisasi internal meningkatkan kinerja pegawai PT. Idea Solusi Indonesia Cabang Malang, 0.786 unit. Variabel lingkungan organisasi internal Hipotesis pertama bahwa lingkungan organisasi internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (studi kasus karyawan PT. Idea Solusi Indonesia Cabang Malang) diterima.

3 Faktor internal karyawan, pengaruh internal lingkungan organisasi bagi kinerja pegawai ¹²

Hasil penelitian mendukung hipotesis ketiga yang menunjukkan bahwa variabel faktor internal karyawan dan lingkungan internal organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis ketiga memberikan nilai F hitung sebesar 62,484 lebih besar dari F tabel yaitu 3,175 dengan nilai signifikansi 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Setelah uraian tersebut dapat diartikan bahwa faktor internal karyawan dan lingkungan internal organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Idea Solusi Indonesia Cabang Malang, sehingga hipotesis ketiga diterima bahwa faktor internal karyawan dan lingkungan internal organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Idea Solusi Indonesia Cabang Malang).

Simpulan

memperhatikan hasil beserta pembahasan diatas, bisa diuraikan beberapa simpulan.

- 1 Ada pengaruh positif internal karyawan bagi kinerja pegawai dengan signifikan dalam perusahaan PT. Idea Solusi Indonesia Cabang Malang
- 2 Ada pengaruh positif internal lingkungan organisasi bagi kinerja pegawai dengan signifikan dalam perusahaan PT. Idea Solusi Indonesia Cabang Malang
- 3 Ada pengaruh bersamaan antara internal karyawan dan internal lingkungan organisasi bagi kinerja pegawai dengan signifikan dalam perusahaan PT. Idea Solusi Indonesia Cabang Malang.

Daftar pustaka

- Handoko, Hani. 2001, *Manajemen Personalia*. BPFE Yogyakarta
- Hardiansyah, A., & Purnamasari, R. (2015). *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi dan Pendidikan, Universitas Al Azhar Indonesia*, 150-158.
- 1
Hasibuan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Hidayanti, S., Budianto, A., & Setianingsih, W. (2020). *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Suatu Studi pada PT. PP Presisi Tbk Tasikmalaya)*. *Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis*, 94-105.
- 19
Kesek, M. N., Tangon, J. N., & Korompis, S. N. (2021). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Pegawai*. *Politeknik Negeri Manado*, 12-21.
- 1
Setiawan, F., & Kartika Dewi, A. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah*. *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(5).
- Sugiyono. (2012). *Memahami Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet
- Suyadi Prawirosentono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*". Yogyakarta:BPFE.
- 8
Usman, C., Liando, D. M., & Rumawas, W. (2016). *Pengaruh Lingkungan Internal Dan Eksternal Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado)*. *Program Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi*, 19-33.
- 18
Wibowo. 2014, April. *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.

PENGARUH FAKTOR INTERNAL KARYAWAN DAN INTERNAL LINGKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.IDEA SOLUSI INDONESIA CABANG MALANG

ORIGINALITY REPORT

25%

SIMILARITY INDEX

23%

INTERNET SOURCES

17%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 openjournal.unpam.ac.id 1%
Internet Source

2 repository.umsu.ac.id 1%
Internet Source

3 myskripsi.netlify.app 1%
Internet Source

4 Submitted to Universitas Merdeka Malang 1%
Student Paper

5 digilib.uinsby.ac.id 1%
Internet Source

6 repository.uma.ac.id 1%
Internet Source

7 eprints.walisongo.ac.id 1%
Internet Source

8 journal.unpad.ac.id 1%
Internet Source

repository.unbari.ac.id

9	Internet Source	1 %
10	eprints.undip.ac.id Internet Source	1 %
11	ejurnal-mapalus-unima.ac.id Internet Source	1 %
12	jurnal.unmer.ac.id Internet Source	1 %
13	journal.stieamkop.ac.id Internet Source	1 %
14	pipitjulfitri.blogspot.com Internet Source	1 %
15	garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	1 %
16	Submitted to Canada College Student Paper	1 %
17	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	1 %
18	ekobis.stieriau-akbar.ac.id Internet Source	1 %
19	owner.polgan.ac.id Internet Source	1 %
20	repository.helvetia.ac.id Internet Source	1 %

21	riset.unisma.ac.id Internet Source	1 %
22	ejournal.stmb-multismart.ac.id Internet Source	<1 %
23	jonedu.org Internet Source	<1 %
24	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	<1 %
25	Novita Indah Sukma, Roziana Ainul Hidayati. "The Effect of Work Discipline, Motivation, and Work Experience on Employee Performance at PT. Indomarco Adi Prima Gresik", Journal Universitas Muhammadiyah Gresik Engineering, Social Science, and Health International Conference (UMGESHIC), 2023 Publication	<1 %
26	eprints.umm.ac.id Internet Source	<1 %
27	www.journal.unrika.ac.id Internet Source	<1 %
28	docplayer.info Internet Source	<1 %
29	repository.unej.ac.id Internet Source	<1 %

30	Ades Susvianti, Dwiari Wicaksono, Nina Rohana. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Situasi Krisis Covid-19", Jurnal Public Relations (J-PR), 2021 Publication	<1 %
31	digilib.unimed.ac.id Internet Source	<1 %
32	repository.mahardhika-library.id Internet Source	<1 %
33	www.neliti.com Internet Source	<1 %
34	ejournal.stiepancasetia.ac.id Internet Source	<1 %
35	repository.usd.ac.id Internet Source	<1 %
36	Agus Athori. "PENGARUH PROFITABILITAS DAN UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP PENGAMBILAN KEPUTUSAN PENDANAAN", JCA (JURNAL CENDEKIA AKUNTANSI), 2022 Publication	<1 %
37	Husnul Khotimah, Rike Setiawati. "PENGARUH KECUKUPAN MODAL, RESIKO KREDIT, EFISIENSI OPERASIONAL DAN PETUMBUHAN EKONOMI TERHADAP PROFITABILITAS PADA PERBANKKAN SYARIAH DI INDONESIA (STUDI	<1 %

DI MASA PENDEMI COVID 19)", Jurnal
Manajemen Terapan dan Keuangan, 2022

Publication

38

docobook.com

Internet Source

<1 %

39

e-journal.unair.ac.id

Internet Source

<1 %

40

jurnal.pancabudi.ac.id

Internet Source

<1 %

41

jurnal.unigal.ac.id

Internet Source

<1 %

42

1library.net

Internet Source

<1 %

43

ecampus.pelitabangsa.ac.id

Internet Source

<1 %

44

ejournal.unisnu.ac.id

Internet Source

<1 %

45

es.scribd.com

Internet Source

<1 %

46

Taufik Taufik, Lina Mahardiana, Risnawati
Risnawati. "PENGARUH KOMPETENSI DAN EQ
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR
BAPPEDA PROVINSI SULAWESI TENGAH",
Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako
(JIMUT), 2020

Publication

<1 %

47	e-perpus.unud.ac.id Internet Source	<1 %
48	jmk.petra.ac.id Internet Source	<1 %
49	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id Internet Source	<1 %
50	repository.umy.ac.id Internet Source	<1 %
51	Andri Hadiansyah, Rini Purnamasari Yanwar. "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE", JURNAL AL-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA, 2017 Publication	<1 %
52	repository.maranatha.edu Internet Source	<1 %
53	I Dewa Putu Pertama Yasa, Nyoman Dwika Ayu Amrita. "Pengaruh Sikap dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bali Zoo Gianyar Kabupaten Gianyar", Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium, 2018 Publication	<1 %
54	Vicky Karina, Silvy Sondari Gadzali, Isniar Budiarti. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HADE DINAMIS SEJAHTERA", The World of Business Administration Journal, 2020	<1 %

55

rafirosoento.blogspot.com
Internet Source

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

PENGARUH FAKTOR INTERNAL KARYAWAN DAN INTERNAL LINGKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.IDEA SOLUSI INDONESIA CABANG MALANG

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15