

PENGARUH *PERSON ORGANIZATION FIT (P-O FIT)* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. ANDALAS AGRO INDUSTRI (AAI) DI KECAMATAN KINALI KABUPATEN PASAMAN BARAT

Nur Hamzah

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pasaman Simpang Empat
Jln. Pujarahayu Ophir, 26368. Email : : nurhamzah165@gmail.com

Diterima 10 November 2014

Disetujui 6 Desember 2014

ABSTRAK

Penelitian ini dimaksudkan untuk melihat bagaimana *PERSON ORGANIZATION FIT (P-O FIT)* dan Lingkungan Kerja mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan. Dari hasil penelitian ini didapatkan variabel P-O FIT (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *SPSS for windows release 16*. Hasil Penelitian dari analisis regresi linier berganda di peroleh persamaan regresi $Y = 0,431 + 0,432 X_1 + 0,531X_2$. Hasil analisis variansi untuk regresi diperoleh nilai f 46,051 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Ini berarti bahwa nilai signifikan F lebih kecil dari α 5 % ($0,000 < 0,05$). Adapun besarnya koefisien determinasi (R^2) diperoleh 0,526. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh P-O FIT dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 52,6% Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain atau sisanya 47,4% yang dipengaruhi oleh Variabel yang belum diteliti dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Besarnya pengaruh P-O FIT dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan, Dari Uji T yang diperlihatkan pada table *Coefficientster* terlihat bahwa nilai Alfa untuk variabel P-O FIT yaitu sebesar 4,730 signifikan. Sedangkan pengaruh Lingkungan Kerja yaitu sebesar 5,785 signifikan. penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan sampel 86 orang Karyawan PT AAI Kab. Pasaman Barat.

Kata Kunci : P-O Fit, Lingkungan kerja dan Prestasi kerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan perlu adanya prestasi kerja, karena prestasi kerja lebih menekankan pada hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi pada perusahaan. Menurut (Mangkunegara 2000:67) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun prestasi itu sendiri banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah lingkungan kerja. Namun dengan adanya lingkungan kerja belumlah cukup tanpa adanya peranan manusia sebagai pengelola aktifitas kerja yang merupakan sumber daya terpenting disamping sumber lainnya.

Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu prestasi perusahaan. Prawirosentono, (1999:3) menyatakan terdapat hubungan yang erat antara prestasi perseorangan dengan prestasi perusahaan, dengan kata lain bila prestasi karyawan baik maka kemungkinan besar prestasi perusahaan juga baik. Prestasi seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian (skill) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik. Dari pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa jika ingin prestasi perusahaan baik, maka pemimpin perusahaan harus mampu menciptakan kondisi kerja setiap karyawannya baik dengan cara menciptakan kondisi yang kondusif yaitu memotivasi karyawan berprestasi.

Kelapa sawit merupakan salah satu komoditas ekspor non migas yang sangat potensial

di Indonesia terutama untuk meningkatkan pendapatan negara. Saat ini, industri pengolahan kelapa sawit berkembang pesat di Indonesia. Pabrik kelapa sawit terus meningkatkan produksinya sehingga diperlukan tenaga kerja yang tepat baik kualitas maupun kuantitasnya dan peralatan yang mendukung agar proses produksi dapat berjalan dengan baik. Oleh karena itu, PT. Andalas Agro Industri (AAI) berusaha untuk memenuhi kebutuhan tersebut. merupakan perusahaan swasta yang menghasilkan minyak sawit mentah yaitu *Crude Palm Oil* (CPO) dan inti sawit yaitu *palm kernel* (PK), untuk itu sumber daya manusia atau karyawan harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil dalam mencapai misi dan tujuan perusahaan. Untuk mengelola karyawan atau sumber daya manusia tersebut dalam mencapai visi dan tujuan perusahaan, maka dibutuhkan seorang pemimpin dalam mengatur perusahaan.

Tantangan terbesar yang dihadapi PT. Andalas Agro Industri (AAI) adalah menarik, menahan dan mengembangkan karyawannya. Salah satu cara untuk menghadapi tantangan ini adalah dengan memastikan kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai karyawan. Pemahaman terhadap *Person-Organization Fit* (P-O fit) dapat membantu perusahaan untuk memilih para karyawan dengan nilai dan keyakinan yang sesuai dengan organisasi dan membentuk pengalaman-pengalaman yang dapat memperkuat kesesuaian tersebut.

Pentingnya peranan *person organization fit* dapat dilihat dari kebijaksanaan perusahaan untuk mengatur sumber daya manusianya sehingga dapat berperan besar dalam bekerja sama dan mendukung strategi dan tujuan perusahaan. Tidak hanya memperhatikan kecocokan antara individu dengan pekerjaan yang ditawarkan (*person-job fit*) tetapi perlu mempertimbangkan pula kecocokan antara nilai individu dengan organisasi (*person-organization fit*) karena hal ini akan berimplikasi pada meningkatnya komitmen dan *outcomes* individu sehingga akan berujung pada keunggulan strategis yang berkelanjutan bagi PT. ANDALAS AGRO INDUSTRI (AAI) sendiri. Sejalan dengan hal tersebut menurut, *person organization fit* menjelaskan hubungan antara individu dengan nilai dari sebuah organisasi, tujuan yang selaras dengan pimpinan organisasi, perbandingan antara kebutuhan, sistem organisasi dan struktur organisasi, dan perbandingan antara karakteristik individu dengan iklim organisasi, Kristof (2001:3).

Adanya karyawan PT. ANDALAS AGRO INDUSTRI (AAI) yang tidak memiliki *person-organization fit* terhadap perusahaan tempatnya bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa

asing di lingkungan kerjanya. Karyawan dengan keadaan seperti itu merasa berbeda dan tidak cocok dengan budaya perusahaan, norma-norma yang ada bahkan dengan individu-individu di dalamnya. Hal ini akan berdampak pada tekanan dalam diri karyawan tersebut yang dapat berimbas pada menurunnya kinerja individu dan pencapaian tujuan perusahaan. Manajemen harus segera memiliki solusi dan strategi untuk menciptakan *person-organization fit* pada individu karyawan. Jika karyawan memiliki kesamaan misi dengan pimpinan maupun karyawan lainnya, maka karyawan tersebut juga akan merasa nyaman dalam bekerja. Meningkatnya kesesuaian antara karyawan dengan perusahaan dapat meningkatkan *outcomes* individu yang berimplikasi pada pertumbuhan strategis berkelanjutan bagi perusahaan, Kristoff (2001). Jika karyawan memiliki *person-organization fit* dengan perusahaan, termasuk pimpinan dan rekan kerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman dan tenang berada di tengah-tengah lingkungan tersebut. Rasa nyaman inilah yang dapat menimbulkan semangat bekerja karyawan untuk berkontribusi kepada perusahaan.

Terdapatnya karyawan yang tidak memiliki *person-organization fit* dengan baik kepada perusahaan merupakan permasalahan tersendiri bagi manajemen perusahaan. Dengan hal tersebut, karyawan tidak akan dapat bekerja secara maksimal dan tentunya ini merupakan kerugian bagi perusahaan karena produktifitas karyawan ini akan berkurang didalam mencapai tujuan perusahaan. Perlu pendekatan-pendekatan dilakukan oleh manajemen perusahaan yang nantinya karyawan akan diberi pemahaman *person organization fit* didalam bekerja.

Pemahaman terhadap *person organization fit* membantu perusahaan untuk memilih karyawan dengan nilai dan keyakinan yang sesuai dengan organisasi dan membentuk pengalaman-pengalaman yang dapat memperkuat kesesuaian tersebut. Pada penelitian tentang seleksi karyawan, *person organization fit* dapat diartikan sebagai kecocokan atau kesesuaian antara calon karyawan dengan atribut-atribut organisasi, Sekiguchi (2004). Menurut pendapat Robbins (2008:160) menyatakan bahwa menghubungkan kepribadian dan nilai seorang individu didasarkan pada kesesuaian antara karakteristik kepribadian seorang individu dengan organisasi, dan dalam pembahasan kesesuaian individu-organisasi disana mengatakan kesesuaian itu harus disepadankan individu dengan organisasi serta dengan pekerjaan. Selain factor *person-organization fit* yang hendaknya dimiliki oleh seorang karyawan, rasa kepuasan kerja juga merupakan faktor didalam menimbulkan rasa

komitmen yang baik dari karyawan untuk organisasi atau perusahaan.

Karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya cenderung lebih produktif dan efektif dalam bekerja. Aspek kepuasan kerja akan muncul ketika individu membandingkan apa yang telah dikerjakan harus sebanding dengan apa yang didapatkan. Bila karyawan merasa puas dengan yang didupatkannya, maka perasaan itu akan tercermin pada sikap dan P-O Fitnya terhadap pekerjaannya.

Perusahaan adalah bentuk organisasi yang melakukan aktivitas dengan menggunakan sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perusahaan yang berorientasi pada laba akan berusaha menggunakan sumber daya yang dimilikinya semaksimal mungkin untuk memperoleh laba demi kelangsungan hidupnya sehingga berakibat pada dampak lingkungan baik secara positif maupun secara negatif.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan efektif atau sesuai apabila karyawannya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan mempunyai pengaruh langsung terhadap prestasi kerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan prestasi kerja karyawan.

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga prestasi kerja karyawan dapat ditingkatkan.

Lingkungan kerja diciptakan oleh perusahaan akan sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup dari perusahaan karena tidak jarang terjadi suatu perusahaan gulung tikar karena adanya lingkungan kerja yang tidak diperhatikan oleh pimpinan. Lingkungan kerja yang diciptakan oleh karyawan dan perusahaan akan mendorong efektivitas dari perusahaan tersebut didalam menjalankan roda organisasinya. Serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja yang tinggi karena adanya lingkungan kerja yang menyenangkan.

Setiap organisasi, baik yang berskala besar maupun kecil pada hakekatnya akan selalu berorientasi kearah pencapaian tujuan. Untuk itu organisasi berusaha memaksimalkan pemanfaatan sarana dan sumber daya yang terdapat dalam

organisasi secara bersama-sama agar tujuan yang telah ditetapkan tersebut benar-benar terwujud.

Pada dasarnya setiap organisasi selalu berusaha sebaik mungkin untuk menciptakan suatu lingkungan kerja yang baik, Menurut Alex S Nitisemito (2000:183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut : "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan". tetapi banyak hal diluar dugaan yang mungkin untuk dihindari terjadi, terutama bagi perusahaan yang menggunakan mesin-mesin berat. Mesin-mesin berat tersebut biasanya menghasilkan suara yang bising dan sangat mengganggu pendengaran kita dalam bekerja. Untuk menghindari atau mencegah suara bising bukanlah suatu hal yang mudah, tentu harus memerlukan pikiran dan tenaga yang banyak untuk mengatasinya. Jika karyawan yang bekerja dilingkungan tersebut merasakan adanya gangguan seperti penerangan yang buruk, udara yang pengap dan uap yang mengganggu pernafasan sehingga harus tiap kali keluar mencari udara segar, maka hal ini bisa mengakibatkan terganggunya konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan. Bila kejadian ini dialami secara terus-menerus, tentu akan dapat mengakibatkan terganggunya kesehatan mereka yang pada akhirnya akan dapat menurunkan prestasi kerja karyawan, sehingga akan berpengaruh terhadap karyawan maupun hasil pekerjaannya, seperti mereka akan malas atau kurang disiplin, banyak kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, kualitas dan kuantitas outputnya tidak memenuhi standar yang ditentukan. Dan pada akhirnya karyawan dalam kondisi yang demikian bukan merupakan tenaga penghasil yang efisien dan efektif, karena pekerja adalah manusia yang sangat dipengaruhi oleh lingkungan dimana ia bekerja. Meskipun faktor ini penting dan besar pengaruhnya tetapi masih ada perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor lingkungan kerja.

Dalam penelitian ini yang menjadi obyek penelitian adalah PT. Andalas Agro Industri (AAI) yang berada di wilayah Nagari Kinali Kecamatan Kinali, yang merupakan salah satu pelaku bisnis yang bergerak dalam bidang pengolahan kelapa sawit. PT. Andalas Agro Industri (AAI) adalah perusahaan yang bergerak dibidang perindustrian dimana perusahaan tersebut mengelola kelapa sawit yang menghasilkan minyak sawit mentah yaitu *Crude Palm Oil* (CPO) dan inti sawit yaitu *palm kernel* (PK) yang berlokasi di Kabupaten Pasaman Barat.

Dalam melaksanakan kegiatan pengolahan kelapa sawit PT. Andalas Agro Industri (AAI) tentunya dihadapkan pada beberapa masalah yang

menyangkut kegiatan operasionalnya. Masalah-masalah tersebut dapat menyebabkan kurangnya aktifitas karyawan yang akan mengakibatkan menurunnya hasil operasional pengolahan kelapa sawit tersebut. Dengan demikian PT. Andalas Agro Industri (AAI) harus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga bisa meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Jadi jelaslah sudah bahwa prestasi kerja karyawan patut mendapat perhatian dan penting untuk diteliti. Penelitian dasar tentang faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan begitu banyak, namun permasalahan prestasi kerja karyawan tetap belum tuntas. Berarti ada variabel lain yang selama ini luput dari penelitian para ahli maka dari itu penulis ingin mengetahui tentang pengaruh P-O FIT dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Dengan adanya perhatian dan dukungan terhadap lingkungan kerja dan P-O FIT yang baik, baik yang diciptakan dalam organisasi, baik atasan maupun bawahan dan para pengelola organisasi lainnya, khususnya karyawan pada PT. Andalas Agro Industri (AAI). Dari uraian diatas Penulis tertarik untuk meneliti secara ilmiah mengenai prestasi kerja karyawan yang dihubungkan dengan P-O FIT dan lingkungan kerja, dengan judul : Pengaruh P-O FIT dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Andalas Agro Industri (AAI) Di Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penulis dalam melakukan penelitian menggunakan jenis penelitian asosiatif. Penelitian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui menghubungkan dua variabel atau lebih. Penelitian asosiatif merupakan penelitian dengan tingkat tertinggi dibanding penelitian deskriptif dan komparatif. Dengan penelitian asosiatif dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala atau fenomena. Dalam penelitian ini P-O FIT merupakan Variabel indenpen den atau variabel X1 dan lingkungan kerja merupakan variabel indenpenden atau X2 serta prestasi kerja merupakan Variabel dependen atau variabel Y.

Tempat Dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian ini bertempat di PT. Andalas Agro Industri (AAI) Nagari Kinali Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat. Waktu yang dilaksanakan dimulai pada bulan Oktober sampai bulan Desember 2014.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2003:55). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Andalas Agro Industri.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2009 : 115).

Cara menentukan besaran sampel yang memenuhi hitungan yang dirumuskan yaitu:

Rumus Slovin

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

Keterangan

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persentase kelonggaran ketidaktentuan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih di tolerir atau diinginkan 5%

Jadi :

$$n = \frac{106}{1 + 0,2725(5)^2}$$

$$n = 85,65$$

Dari perhitungan diatas, maka jumlah sampel minimal 85,65 responden. Pada penelitian ini penulis menetapkan sampel yang digunakan sebanyak 86 responden yang penulis ambil dari karyawan PT. Andalas Agro Industri.

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel acak atau *random sampling* Setiap unsur yang ada dalam populasi diberi kesempatan atau peluang yang sama untuk bisa diambil sebagai sampel.

Tehknik pengumpulan data

Dalam peneliti ini penulis melakukan tehnik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian lapangan

Yaitu peneliti langsung pada objek yang diteliti yaitu di perusahaan PT. Andalas Agro Industri (AAI) . Hal-hal yang dilakukan oleh penulis antara lain :

a. Observasi

Yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek yang diteliti untuk memperoleh data yang diperlukan selama penulis melakukan penelitian.

b. Interview

Yaitu dengan mengadakan wawancara dengan pihak yang berwenang dan beberapa orang karyawan yang ada hubungannya dengan permasalahan yang

diteliti sehingga data yang diperoleh dapat dianalisa.

c. Kuesioner

Penulis menyebarkan angket yang berupa pertanyaan kepada beberapa karyawan PT. Andalas Agro Industri untuk mengetahui bagaimana pengaruh perilaku dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan menurut persepsi karyawan.

2. Penelitian Kepustakaan

Yaitu dengan mempelajari teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang diteliti terutama mengenai masalah perilaku dan lingkungan kerja serta untuk mengetahui hubungannya dengan prestasi kerja karyawan.

Instrumen Penelitian

Skala pengukuran yang digunakan penulis adalah skala *likert* dimana skala ini digunakan sebagai alat untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial, (Sugiyono, 2009:86), Skala diukur dengan menjabarkan variabel menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun butir-butir pertanyaan yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberi skor. Skor yang diberikan adalah sebagai berikut :

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Kurang Setuju (KS)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas yang didapat dari penyebaran kuisisioner yang diukur benar-benar menyatu satu sama lainnya. Validitas didefinisikan sebagai ukuran seberapa akurat suatu tes melakukan fungsi ukurannya. Suatu alat ukur yang valid tidak sekedar mengungkapkan data dengan tetap, akan tetapi juga harus memberikan gambaran mengenai data tersebut. Suatu tes atau instrumen pengukur dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi atau memberikan hasil ukurannya yang sesuai dengan maksud dilakukan pengukuran.

Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2003). Pengujian validitas dilakukan sebelum penelitian yang dinamakan validasi deduksi dilakukan

dengan tujuan untuk penyempurnaan kuisisioner (menguji fisibilitas). Sedangkan pengujian validitas sebelum penelitian dimana validitas induksi. Jadi pada penelitian ini penulis memakai uji validitas yang bersifat induksi, dimana uji validitas dilakukan setelah penelitian untuk melihat item pernyataan yang valid atau tidak, kemudian item pernyataan yang tidak valid tidak dimasukkan ke dalam analisis berikutnya.

Sugiyono (2007) menyatakan bahwa syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat validitas adalah r hitung $> 0,30$. Jadi, apabila diperoleh r hitung lebih besar dari $0,30$, maka butir pernyataan dalam instrumen penelitian dinyatakan valid. Hasil validitas kuisisioner akan dijelaskan berikut ini:

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Sebelum melangkah ke penelitian maka perlu diadakan uji instrumen terdahulu dari kuisisioner. Uji instrumen ini dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar merupakan instrumen yang valid dan reliabel.

Berdasarkan hasil pengolahan menunjukkan bahwa setiap indikator telah memenuhi syarat validitas, karena semua indikator berada di atas $0,30$. Selain valid, alat ukur juga harus memiliki kehandalan atau reliabilitas, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh). Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas P-O Fit, Lingkungan Kerja, Prestasi Kerja karyawan menunjukkan reliabel karena *cronboach's alpha* di atas $0,70$.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan uji regresi linear berganda, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik dimana uji asumsi klasik ini merupakan persyaratan yang harus terpenuhi dalam uji regresi linear berganda. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji homogenitas, dan uji multikolinearitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan persyaratan penting yang harus terpenuhi dalam analisis jalur. Bila data yang dianalisis tidak berdistribusi normal, maka analisis regresi tidak dapat terpenuhi. Menurut Singgih (2000), uji normalitas berpedoman pada uji Kolmogorov yaitu :

- a. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ (taraf kepercayaan 95 %) distribusi adalah tidak normal.
- b. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ (taraf kepercayaan 95 %) distribusi adalah normal

Hasil perhitungan uji normalitas dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Sig	Alpha	Keterangan
1	P_O Fit (X_1)	0,039	0,05	Normal
2	Lingkungan kerja (X_2)	0,409	0,05	Normal
3	Pretasi kerja Karyawan (Y)	0,382	0,05	Normal

Sumber : Pengolahan Data Primer 2014

Dari tabel 1 diketahui bahwa signifikansi untuk variabel P-O Fit (X_1) sebesar 0,039, variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,409 dan untuk variabel Pretasi kerja Karyawan (Y) sebesar 0,382. Ini berarti bahwa nilai signifikan (sig) dari variabel P-O Fit (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan pretasi kerja karyawan (Y) penelitian nilainya lebih besar dari tingkat signifikan yang digunakan pada penelitian ini ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Uji linieritas ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah

benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu Studi Empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat atau publik. Dengan uji linieritas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linear kuadrat atau publik, (Ghozali, 2007). Untuk menentukan apakah terjadi tidaknya hubungan yang linear antara predictor variabel dengan dependent variabel dapat dilihat dengan membandingkan nilai signifikan dari *Deviation from Linearity*, dengan tingkat signifikan yang digunakan dimana apabila nilai signifikan lebih besar dari tingkat signifikan maka terjadi hubungan yang linear dari variabel independent terhadap variabel dependent.

Tabel 2 Hasil Deviation from Linearity

No	Variabel	Sig	Alpha	Keterangan
1	P-O Fit (X_1) dan Pretasi kerja Karyawan (Y)	0,868	0,05	Linear
2	Lingkungan Kerja (X_2) dan Pretasi kerja Karyawan (Y)	0,231	0,05	Linear

Sumber : Pengolahan Data Primer 2014

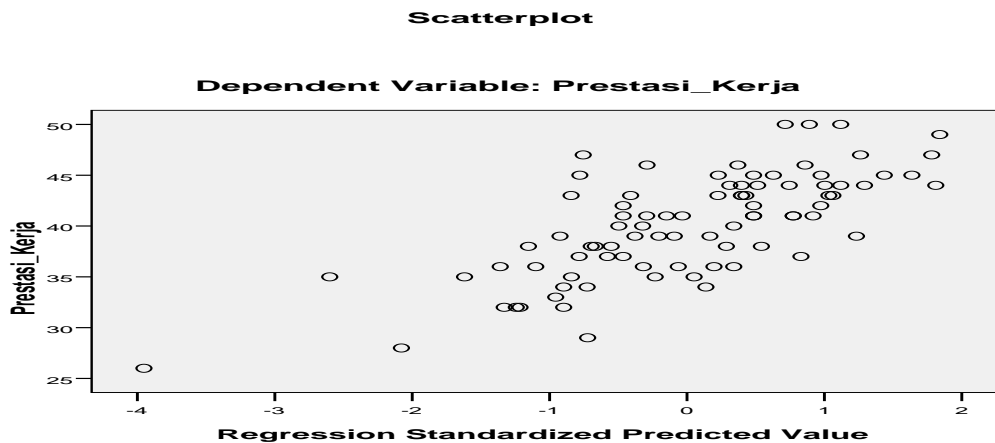
Dari output tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* untuk variabel P-O Fit (X_1) dengan pretasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,868 dan variabel lingkungan kerja (X_2) dengan pretasi kerja karyawan (Y) sebesar 0,231. Karena signifikansi besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel P-O Fit dan lingkungan kerja terhadap pretasi kerja terdapat hubungan yang linear dari variabel independent terhadap variabel dependent.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berguna untuk menguji apakah variasi kelompok populasi homogeny atau tidak. Jika variasi kelompok populasi satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik Plott (*Scatterplot*). Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyemping), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas,

serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Dari grafik Scatterplot di atas, tidak ditemukan terbentuknya pola-pola tertentu dari penyebaran titik-titik pada grafik. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas berguna untuk menghindari agar di antara variabel independen tidak berkorelasi sesamanya. Menurut Ghozali (2007), model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika

variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel tersebut tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan 0 (nol).

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat melalui VIF (*Varians Inflation Factor*). Bila angka tolerance > 1 atau nilai VIF > 10, maka terdapat gejala multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini :

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
P_O Fit (X ₁)	.842	1.187	Tidak ada multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X ₂)	.842	1.187	Tidak ada multikolinieritas

Sumber : Pengolahan Data Primer 2014

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel 3 di atas, terlihat bahwa semua variabel bebas dalam penelitian ini yaitu P-O Fit dan lingkungan kerja nilai tolerancenya tidak ada yang kecil dari 0,1 dan nilai VIF tidak ada yang besar dari 10. Nilai tolerance P-O Fit 0.842 dan lingkungan kerja 0.842. Hal yang sama juga terjadi pada nilai VIF, dimana nilai VIF P-O Fit 1.187 dan lingkungan kerja 1.187. Dengan demikian di antara variabel independen dinyatakan bebas dari multikolinieritas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda (*multiple regression analysis*) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2003). Analisis regresi berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel P-O Fit dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja Karyawan . Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini :

Tabel 4 Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel independen	Koefisien	t hitung	Sig	Keterangan
Konstanta	.431	,104	,918	-
P-O Fit (X ₁)	.432	4.730	0.000	Signifikan
Lingkungan kerja (X ₂)	.531	5.786	0.000	Signifikan
Koefisien Korelasi (R)	: 0.725			
Koefisien Determinan (R ²)	: 0.526			
Nilai F	: 46.051			
Signifikan F	: 0,000			

Sumber : Pengolahan Data Primer 2014

Tabel 4 memperlihatkan nilai konstanta (α) adalah 0,431 sedangkan nilai koefisien P-O Fit 0.432 dan lingkungan kerja 0.531. Dengan demikian maka persamaan regresi linear berganda adalah :

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

$$Y = 0,431 + 0,432X_1 + 0,531X_2 + e$$

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar sumbangan variasi variabel P-O Fit dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel pretasi kerja karyawan PT. Andalas Agro Industri (AAI). Berdasarkan hasil analisis data dengan regresi linear berganda diketahui bahwa nilai *R-Square* atau koefisien determinasi adalah sebesar 0.847. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya P-O Fit dan lingkungan kerja terhadap pretasi kerja karyawan PT. Andalas Agro Industri (AAI) adalah sebesar 52,6 %. Sedangkan sisanya sebanyak 47,4 % lagi dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Secara umum, hipotesis merupakan dugaan tentang hubungan yang logis antara dua variabel atau lebih yang dinyatakan dalam bentuk pernyataan yang perlu diuji kebenarannya. Dalam penelitian ini dikembangkan 3 hipotesis yang perlu dilakukan pengujian, yaitu :

Hipotesis (H₁) : diduga P-O Fit berpengaruh signifikan terhadap pretasi kerja karyawan PT. Andalas Agro Industri (AAI).

Hipotesis (H₂) : diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap pretasi kerja karyawan PT. Andalas Agro Industri (AAI).

Hipotesis (H₃) : diduga P-O Fit dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap pretasi kerja karyawan PT. Andalas Agro Industri (AAI).

Uji t

Untuk mengetahui pengaruh secara individu atau secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat dilihat dari nilai t dan tingkat signifikansi yang ada.

Dari tabel 4.15, terlihat bahwa nilai t hitung variabel P-O Fit sebesar 4.730 > t tabel 1.663 dengan nilai signifikansi 0,000. Ini berarti bahwa nilai signifikan t lebih kecil dari alpha 5 % (0,000 < 0,05). Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel P-O Fit secara parsial berpengaruh

signifikan terhadap pretasi kerja karyawan karyawan PT. Andalas Agro Industri (AAI). **Hipotesis 1 diterima.**

Nilai t hitung variabel lingkungan kerja sebesar 5.786 > t tabel 1.663 dengan nilai signifikansi 0,000. Ini berarti bahwa nilai signifikan t lebih kecil dari alpha 5 % (0,000 < 0,05). Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap pretasi kerja karyawan PT. Sari Buah Sawit (SBS). Dengan demikian **Hipotesis 2 diterima.**

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas yang terdiri dari P-O Fit (X₁) dan Lingkungan kerja (X₂) mampu menjelaskan Pretasi kerja Karyawan (Y) secara signifikan.

Uji F

Untuk mengetahui apakah model regresi sudah layak untuk menjawab hipotesis yang ada ditentukan dengan besarnya tingkat nilai F dan signifikansi nilai F.

Perhitungan ini dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) Versi 15,0. Menurut Singgih (2000), dasar pengambilan keputusan untuk pengujian hipotesis adalah :

- Jika signifikansi atau nilai probabilitas (p) < α (alpha) maka terdapat pengaruh yang berarti dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- Jika signifikansi atau nilai probabilitas (p) > α (alpha) maka terdapat pengaruh yang berarti dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dari hasil analisis data pada tabel 4.15, diperoleh nilai F hitung sebesar 46.051 > F tabel 2.509 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Ini berarti bahwa nilai signifikan F lebih kecil dari alpha 5 % (0,000 < 0,05). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa model regresi yang ada sudah baik dan layak digunakan dalam penelitian ini. Dengan kata lain bahwa variabel bebas (P-O Fit dan lingkungan kerja) secara bersama-sama atau simultan mampu menjelaskan secara signifikan variabel terikat (Pretasi kerja Karyawan). Dengan demikian **Hipotesis 3 diterima.**

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas yang terdiri dari P-O Fit (X₁) dan Lingkungan kerja (X₂) mampu menjelaskan Pretasi kerja Karyawan (Y) secara signifikan.

PEMBAHASAN

Pengaruh P-O Fit Terhadap Pretasi kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama diketahui bahwa P-O Fit berpengaruh signifikan terhadap pretasi kerja karyawan PT. Andalas Agro Industri (AAI). Artinya dimana semakin baik bentuk P-O Fit akan meningkatkan pretasi kerja karyawan PT. Andalas Agro Industri (AAI) dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Adanya P-O Fit yang dapat meningkatkan keahlian, pengetahuan dan perubahan sikap akan meningkatkan pretasi kerja karyawan Andalas Agro Industri (AAI) dalam melaksanakan aktivitasnya sehari-hari.

Dengan demikian diketahui bahwa P-O Fit adalah pengaruh yang dimiliki seseorang dan pada gilirannya akibat pengaruh itu bagi orang yang hendak dipengaruhi. Peranan penting dalam P-O Fit adalah upaya seseorang yang memainkan peran sebagai pemimpin guna mempengaruhi orang lain dalam organisasi atau lembaga tertentu untuk mencapai tujuan.

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Pretasi kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap pretasi kerja karyawan PT. Andalas Agro Industri (AAI). Artinya semakin tinggi tingkat lingkungan kerja yang dimiliki karyawan PT. Andalas Agro Industri (AAI) dalam melaksanakan tugas akan meningkatkan pretasi kerja karyawan PT. Andalas Agro Industri (AAI). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja adalah variabel penting yang perlu ditingkatkan dalam upaya meningkatkan pretasi kerja karyawan PT. Andalas Agro Industri (AAI) dalam melaksanakan tugasnya.

Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dalam melaksanakan tugas akan menjadi kekuatan bagi karyawan untuk membangkitkan, menggairahkan pekerjaannya. Jadi, lingkungan kerja adalah rasa nyaman dari diri karyawan untuk memenuhi kebutuhan yang stimulasi berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Dalam upaya meningkatkan pretasi kerja karyawan tentunya lingkungan kerja perlu ditingkatkan. Banyak hal yang dapat dilakukan dalam meningkatkan lingkungan kerja, diantaranya upaya-upaya yang ada adalah dengan menjaga kondisi kerja, kenyamanan kerja, dan menciptakan situasi kerja yang kondusif agar karyawan PT. Andalas Agro Industri (AAI) betah melaksanakan pekerjaannya. Dengan lingkungan kerja yang tinggi akan menciptakan pretasi kerja karyawan yang tinggi pula dan sebaliknya.

Pengaruh PO- Fit Dan Lingkungan kerja Terhadap Pretasi kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga diketahui bahwa P-O Fit dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap pretasi kerja karyawan PT. Andalas Agro Industri (AAI). Artinya dimana semakin baik bentuk P-O Fit dan lingkungan kerja akan meningkatkan pretasi kerja karyawan PT. Andalas Agro Industri (AAI) dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Adanya P-O Fit dan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan pretasi kerja karyawan PT. Andalas Agro Industri (AAI) dalam melaksanakan aktivitasnya sehari-hari.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan sampel sebanyak 86 orang karyawan PT. Andalas Agro Industri (AAI) didapat kesimpulan bahwa:

1. Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel P-O Fit dan lingkungan kerja secara bersama-sama, disamping variabel-variabel lain diluar penelitian didapat hasil $F_{hitung} 46.051 > F_{tabel} 2.509$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Ini berarti bahwa nilai signifikan F lebih kecil dari $\alpha 5\%$ ($0,000 < 0,05$) yang berarti bahwa pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ dan 0,00 variabel P-O Fit (X_1), dan lingkungan kerja (X_2), secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan (bermakna) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dapat diterima atau teruji pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ dan 0,01.
2. Perilaku berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Andalas Agro Industri (AAI) dengan arah positif, artinya setiap peningkatan perilaku akan meningkatkan prestasi kerja karyawan PT. Andalas Agro Industri (AAI) didapat hasil $t_{hitung} 4.730 > t_{tabel} 1.663$ dengan nilai signifikansi 0,000. Ini berarti bahwa nilai signifikan t lebih kecil dari $\alpha 5\%$ ($0,000 < 0,05$).
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Andalas Agro Industri (AAI), artinya sebaik atau seburuk apapun lingkungan kerja, akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan didapat hasil $t_{hitung} 5.786 > t_{tabel} 1.663$ dengan nilai signifikansi 0,000. Ini berarti bahwa nilai signifikan t lebih kecil dari $\alpha 5\%$ ($0,000 < 0,05$).
4. Pengaruh variabel lain lebih kecil terhadap prestasi kerja karyawan dibanding variabel penelitian.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada PT. Andalas Agro Industri (AAI) atas partisipasinya dan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasaman Simpang Empat, serta seluruh pihak yang telah membantu sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito (2000). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2005. *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta : Jakarta
- Choyimah, 2005, *pengaruh pengembangan pegawai terhadap prestasi kerja pada badan kepegawaian daerah kota semarang. skripsi*, universitas negri semarang.
- Hersey, Paul, dan Blanchard, Ken. Penerjemah Dharma, Agus. 1995. *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Erlangga: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. SP. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hardianto, 2004. *Warta Kepegawaian prestasi kerja*. <http://www.Geogle.com/talent/1pb/muddex/essay>. (16 Juni 2005).
<http://wartawarga.gunadarma.ac.id/2009/11/faktor-yang-mempengaruhi-perilaku-seseorang/>
- Mangkunegara, A. A. P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Robin, Stpen P. 2002. *Prinsip-prinsip Prilaku Organisasi*, Edisi Kelima. Jakarta : Erlangga
- Sedarmayanti (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Singgih Santoso. 2001. *Menguasai Statistik di Era Informasi dengan SPSS 12*. PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia: Jakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. AAAlfabeta
- Umar, Husein. 2002. *Metode Riset Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Gramedia.