

---

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, ETOS KERJA DAN KEMAMPUAN  
INDIVIDUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DOS NI ROHA  
DISTRIBUTION CABANG MEDAN**

**Jarison Purba<sup>1)</sup>, Betniar Purba<sup>2)</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas Medan

E-mail: [jarisonpurba5@gmail.com](mailto:jarisonpurba5@gmail.com) ; [betniarpurba20@gmail.com](mailto:betniarpurba20@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This research aims to determine and explain the influence of organizational climate, work ethic and individual abilities on employee performance at PT. DNR Distribution Medan Branch. The total population in this study was 72 employees and the sample size used a purposive sampling technique, namely those related to sales with a total of 60 people. The analysis techniques used in this research are validity and reliability tests, classical assumptions, multiple linear regression, t test, F test, and determinant coefficient (R<sup>2</sup>) using SPSS Version 25.. The research results show that there is an influence between the independent variables, namely organizational climate, work ethic and individual ability, on the dependent variable, namely employee performance. From the results of simultaneous testing (F test) shown in the Fcount value of (32.345) > Ftable (2.77) with a significance level of 0.000 < 0.05, it can be concluded that organizational climate, work ethic and individual ability have a simultaneous and significant effect on employee performance. From the results of the partial test (t test), the Organizational Climate value tcount (5.006) > ttable (1.672), Work Ethic value tcount (4.340) > ttable (1.672) and Individual Ability tcount (2.056) > ttable (1.672). This means that organizational climate, work ethic and individual abilities have a positive and significant effect on employee performance at PT. DNR Distribution Medan Branch. From the results of the discussion of multiple linear regression  $Y = 0.191 + 0.424(X_1) + 0.318(X_2) + 0.110(X_3) + ei$ . It can be concluded that Organizational Climate, Work Ethic and Individual Abilities have a positive and significant effect on Employee Performance at PT. DNR Distribution Medan Branch. The determinant coefficient (R Square) is 0.614. This means that 61.4% of variations in employee performance can be explained by variations in organizational climate, work ethic and individual abilities, while another 38.6% can be explained by other factors not included in this research.*

Keywords: Employee Performance, Organizational Climate, Work Ethics, Individual Ability

**PENDAHULUAN**

Pada era global kemajuan teknologi berkembang pesat dan peran mesin-mesin canggih hampir mengalahkan posisi manusia dalam perusahaan, namun tidak dapat dipungkiri bahwa peran aktif sumber daya manusia masih sangat menentukan dalam setiap kegiatan dunia usaha baik sektor industri maupun non industri, sehingga kontribusi karyawan akan sangat diperlukan bagi perusahaan dalam mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting yang dapat menjamin perkembangan dan kelangsungan hidup perusahaan, karena tanpa tenaga kerja yang profesional dan terampil sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terstruktur atau disusun yang didalamnya memiliki tujuan bersama. Di dalam perusahaan terdiri dari sekelompok individu yang bekerja sama dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan apa yang diharapkan, tujuan

perusahaan dapat tercapai apabila karyawan yang terlibat dalam aktivitasnya memiliki kinerja yang baik.

PT. Dos Ni Roha (DNR) adalah perusahaan distribusi, logistik dan *supply chain* yang bergerak di bidang perdagangan besar farmasi dan alat kesehatan seperti Reagen, PCR, Ventilator, Antigen, maupun berbagai vitamin ke rumah sakit, instansi kesehatan, hingga farmasi di seluruh Indonesia. Awalnya, perusahaan ini bernama Firma Dos Ni Roha, Ia didirikan di Jakarta pada 16 September 1963. Firma Dos Ni Roha kemudian berubah menjadi PT. DNR, dan kini lebih dikenal dengan sebutan DNR atau DNR Distribution.

PT. DNR memiliki 32 cabang, 15 station, dan lebih dari 100.000 outlet yang tersebar di seluruh Indonesia. DNR bekerja sama dengan 1.772 rumah sakit swasta, 1.004 rumah sakit pemerintah, 295

Rumah sakit bersalin, 16.209 apotek, 105 laboratorium, dan 643 klinik. Salah satunya adalah DNR yang bercabang di Medan yang beralamat di Jl. Sunggal No.17, Sunggal, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara. PT. DNR Distribution Cabang Medan bertugas memberikan pelayanan atau mendistribusikan barang hingga sampai kepada konsumen.

Adapun kinerja karyawan dilihat dari tingkat penjualan yang dilakukan PT. DNR Selama 3 tahun terakhir kinerja karyawan tidak selalu mencapai target yang telah ditentukan. Penurunan hasil penjualan mulai terjadi pada tahun 2021, dimana Rp. 62.677.044.000 target yang sudah ditentukan tetapi realisasinya yang tercapai di tahun 2021 hanya Rp. 59.098.655.601 atau sebesar 94%. Kemudian pada tahun 2022, dimana target yang ditentukan sebanyak Rp. 77.417.436.955 tetapi hanya Rp. 69.793.348.167 yang terlealisasi yaitu sebesar 90%. Selanjutnya terjadi juga di tahun 2023, dimana target yang ditentukan sebanyak Rp. 78.879.509.900, namun pada kenyataannya hanya terealisasi sebanyak Rp. 70.334.749.906 yaitu sebesar 89%. Hal ini berfluktuasi menurun setiap tahun ketahunnya. Hal ini diduga karena iklim organisasi, etos kerja dan kemampuan individual yang terdapat pada PT. DNR Distribution Cabang Medan belum berjalan dengan baik.

PT. DNR Distribution Cabang Medan mengenai iklim organisasi yaitu masih kurangnya komunikasi antar sesama karyawan dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari, dan juga masih adanya sesama karyawan yang saling tidak acuh satu sama lain, sehingga membuat kenyamanan bekerja tidak tercapai. Hal ini juga menunjukkan lemahnya kesungguhan dan ketekunan mereka dalam pekerjaannya. Hal ini diduga yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak tercapai.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sunyoto (2013:1) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah yang dilakukan untuk merangsang, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi. Menurut Sinambela (2016:9) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut definisi di atas sumber daya manusia adalah serangkaian proses dan tindakan yang dilakukan untuk mengoptimalkan kinerja dan kontribusi individu dalam organisasi, dengan fokus pada pengelolaan, pengembangan, motivasi, dan penghargaan terhadap sumber daya manusia agar tujuan organisasi dapat tercapai.

### Iklim Organisasi

Menurut Simamora (2011:31) menyatakan bahwa iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda-beda. Menurut

Davis dan Newstrom (2010:21) menyatakan iklim organisasi adalah lingkungan manusia yang di dalamnya terdapat anggota organisasi yang melakukan pekerjaannya. Menurut Higgins (2011:204) menyatakan bahwa “iklim organisasi adalah kumpulan dari persepsi karyawan termasuk mengenai pengaturan karyawan, keinginan dari pekerjaan dalam organisasi, dan lingkungan sosial dalam organisasi. Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi baik individu maupun kelompok dan pihak lain yang berhubungan dengan organisasi secara rutin tentang lingkungan internal organisasi yang akan mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi, serta menentukan kinerja organisasi.

### Indikator Iklim Organisasi

Indikator iklim organisasi merupakan elemen-elemen yang digunakan untuk mengevaluasi suasana atau kondisi keseluruhan di dalam sebuah organisasi. Untuk menentukan baik tidaknya iklim organisasi menurut Davis dan Newstrom (2010:90) dapat dilihat dari indikator sebagai berikut:

- a. Kualitas leadership, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu yang dipraktikkan oleh *leader* terhadap *followers* atau bawahannya.
- b. Kepercayaan, yaitu kepercayaan yang diberikan *leader* kepada *followers* atau bawahannya dalam menjalankan pekerjaannya.
- c. Komunikasi, yaitu proses transfer informasi serta pemahamannya dari komunikasi ke atas, ke bawah, ke samping dalam suatu organisasi.
- d. Tanggung jawab, yaitu sikap yang ada pada *leader* dan *followers* atau bawahan terhadap kepemilikan organisasi serta tugas-tugas yang dikerjakan.
- e. Imbalan yang adil, yaitu upah yang diberikan kepada bawahan sesuai dengan harapan mereka.
- f. Kesempatan, yaitu peluang yang diberikan kepada bawahannya untuk meningkatkan prestasi kerjanya.
- g. Pengendalian, yaitu suatu tindakan yang dilakukan oleh *leader* agar organisasi terkontrol dengan baik sehingga tidak mengalami kerugian.

### Etos Kerja

Siagian (2006:132) menjelaskan etos kerja ialah norma norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktek praktek yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan kekayaan para anggota suatu organisasi. Moehariono (2014:35) etos kerja adalah semangat kerja atau selera bekerja yang menunjukkan semangat untuk berkolaborasi, berdebat, dan berprestasi, sehingga secara nyata dapat memetik hasil yang riil dan memberi kontribusi bagi kemajuan organisasi dan bangsanya. Anoraga (2009:26) mendefinisikan etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang sekelompok manusia untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya.

### Indikator Etos Kerja

Indikator etos kerja merupakan ciri-ciri dari orang yang sudah memiliki etos kerja, jika sifat etos kerja yang baik sudah tertanam di setiap diri karyawan maka karyawan di suatu

instansi itu akan mampu memberikan dampak yang baik terhadap hasil kerja yang dicapainya. Menurut Priansa (2018:283) tiga indikator etos kerja yaitu:

1. Keahlian interpersonal  
Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana karyawan berhubungan dengan karyawan lain yang ada di dalam organisasi maupun pegawai yang ada diluar organisasi. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan karyawan pada saat disekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain.
2. Inisiatif  
Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi karyawan agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Aspek ini sering dihubungkan dengan iklim kerja yang terbentuk di dalam lingkup pekerjaan yang ada di dalam organisasi.
3. Dapat diandalkan  
Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja pegawai dan merupakan suatu perjanjian implisit karyawan untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan, karyawan diharapkan dapat memuaskan harapan minimum organisasi, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Aspek ini merupakan salah satu hal yang sangat diingat oleh pihak organisasi terhadap karyawannya.

### **Kemampuan Individual**

Menurut Sigit (2003:24) kemampuan individu dapat diartikan ialah bakat yang melekat pada seorang untuk melakukan suatu kegiatan secara fisik atau mental yang diperoleh sejak lahir, belajar dan dari pengalaman. Winardi (2004:201) mengartikan sebuah kemampuan (*Ability*) merupakan sebuah sifat (yang melekat pada manusia atau yang dipelajari) yang memungkinkan seseorang melaksanakan suatu tindakan atau pekerjaan mental atau fisik. Menurut Sampurno (2011:40) kemampuan individual mempresentasikan seperangkat sumber terintegrasi yang digunakan untuk melaksanakan aktivitas-aktivitas penting. Kemampuan menyatu dalam pengetahuan dan keterampilan pekerja atau individu yang ada dalam perusahaan ataupun organisasi. Kemampuan diartikan sebagai potensi untuk menjalankan aktivitas tertentu atau serangkaian aktivitas. Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan individual merujuk pada kapasitas atau potensi seseorang untuk melakukan tugas atau aktivitas tertentu, baik secara fisik maupun mental. Kemampuan ini dapat diperoleh melalui berbagai cara, seperti bakat bawaan sejak lahir, pembelajaran dan pengalaman.

### **Indikator Kemampuan Individual**

Indikator yang digunakan dalam mengukur kemampuan individual menurut Soelaiman (2007:112) kemampuan individu adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental maupun fisik. Ada lima indikator yaitu:

1. Jujur  
Dapat dipercaya karena kejujuran karyawan akan mudah untuk mendapatkan tugas penting dalam perusahaan.
2. Mampu beradaptasi dan belajar hal-hal baru.  
Menerima untuk mempelajari hal-hal baru dan selalu memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaan merupakan karyawan yang disukai dan diperlukan oleh setiap perusahaan atau lembaga.

3. Kerja keras dan cerdas  
Bekerja keras saja tidak cukup, karyawan dituntut untuk cerdas dalam bekerja, terbuka terhadap wawasan baru dan bersedia untuk selalu belajar.
4. Kerja tim  
Karyawan harus bisa berbaur terhadap teman pekerjaan, bisa bekerja dengan tim dan saling berbagi ide atas sesamanya.
5. Bersikap sopan santun  
Bersikap sopan kepada rekan kerja maupun pimpinan, karyawan yang baik juga selalu mengikuti kebijakan tempat dia bekerja dan selalu menaati aturan tempat kerjanya.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2014:9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedarmayanti (2017:260) kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Menurut Mondy (2008:256) “Kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.” Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja seseorang dalam konteks tertentu, baik itu kualitas maupun kuantitasnya.

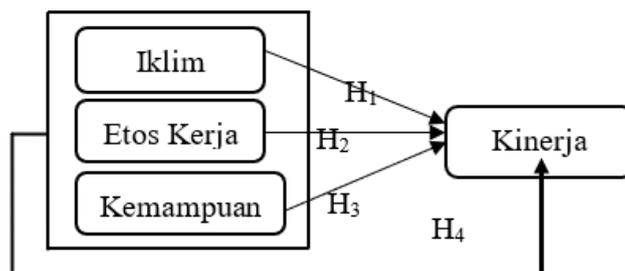
### **Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan kedepan) dari pada retrospektif (melihat ke belakang). Menurut Robbins (2006:260) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kualitas  
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas  
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Kemandirian  
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
4. Komitmen kerja  
Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.
5. Hubungan Antar Karyawan  
Penilaian kinerja karyawan sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya.
6. Penekanan biaya  
Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya, dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

## Kerangka Berpikir

Berdasarkan telaah pustaka dan penelitian sebelumnya maka kerangka berpikir dalam penelitian ini, yaitu:



Gambar 1 : Kerangka Berpikir

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:115) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi, yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. DNR Distribution Cabang Medan, sebanyak 72 orang karyawan. Menurut Sugiyono (2019:133), Teknik *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan sengaja memilih subjek atau unit sampel yang dianggap paling representatif atau relevan dengan tujuan penelitian. Maka sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berhubungan dengan penjualan PT. DNR Distribution Cabang Medan yang berjumlah 60 orang.

### Operasionalisasi Variabel

Adapun definisi operasional variabel bebas maupun variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1. Variabel Kinerja Karyawan (Y).** Variabel terikat dalam penelitian adalah kinerja karyawan yaitu adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator-indikator dalam variabel kinerja karyawan (Y) yaitu: kualitas, kuantitas, kemandirian, komitmen kerja, hubungan antar karyawan dan penekanan biaya.
- 2. Variabel Iklim Organisasi (X1).** Iklim Organisasi adalah persepsi anggota organisasi baik individu maupun kelompok dan pihak lain yang berhubungan dengan organisasi secara rutin tentang lingkungan internal organisasi yang akan mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi, serta menentukan kinerja organisasi. Adapun indikator-indikator dalam variabel iklim organisasi (X1) yaitu: Kualitas Leadership, Kepercayaan, Komunikasi, Tanggung jawab, Imbalan yang adil, Kesempatan dan Pengendalian.
- 3. Variabel Etos Kerja (X2).** Etos kerja adalah seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang sekelompok manusia untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya. Adapun indikator-indikator dalam variabel Etos kerja (X2) yaitu: Keahlian Interpersonal, Inisiatif dan Dapat diandalkan.
- 4. Variabel Kemampuan Individual (X3).** Kemampuan Individual merujuk pada kapasitas atau potensi seseorang untuk melakukan tugas atau aktivitas tertentu, baik secara fisik maupun mental. Kemampuan ini dapat diperoleh melalui berbagai cara, seperti bakat bawaan sejak lahir, pembelajaran, dan pengalaman. Adapun indikator-indikator dalam variabel Kemampuan Individual (X3) yaitu: Kualitas, Kuantitas, Kemandirian, Komitmen kerja, Hubungan antar karyawan dan Penekanan biaya.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner yang berupa sejumlah pernyataan yang diberikan kepada responden (karyawan) pada PT. DNR Distribution Cabang Medan untuk diisi sesuai keadaan sebenarnya. Bentuk pernyataan merupakan kuesioner tertutup, dimana responden/sampel hanya perlu memilih jawaban-jawaban yang telah disediakan dalam kuesioner.
2. Wawancara (*interview*), yaitu mengadakan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan informasi yang berkaitan dengan penelitian.
3. Studi dokumentasi mempelajari atau menelaah dokumen atau data yang ada dalam perusahaan dan berhubungan dengan judul penelitian ini.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi ( $X_1$ ), Etos Kerja ( $X_2$ ) dan Kemampuan Individual ( $X_3$ ) terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Analisis ini digunakan untuk mengetahui bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis menggunakan rumus persamaan berikut Sugiyono (2019:277):

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

$Y$  = Variabel terikat,  $X_1 X_2 X_3$  = Variabel bebas,  $\beta_1 \beta_2 \beta_3$  = Koefisien regresi,  $a$  = Konstanta,  $e$  = Tingkat kesalahan estimasi.

### Uji Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel bebas ( $X$ ) mempengaruhi variabel terikat ( $Y$ ). Semakin besar koefisien determinasi (mendekati 1), menunjukkan semakin baik kemampuan variabel bebas ( $X$ ) menerangkan variabel terikat ( $Y$ ). Semakin kecil koefisien determinasi (mendekati 0), menunjukkan variabel bebas ( $X$ ) tidak bisa menjelaskan variabel terikat ( $Y$ ). Kriteria koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

- a) Jika  $R^2 = 0 - 0.25$ , maka tingkat hubungan “Tidak kuat”
- b) Jika  $R^2 = 0.26 - 0.50$ , maka tingkat hubungan “Cukup kuat”
- c) Jika  $R^2 = 0.51 - 0.75$ , maka tingkat hubungan “Kuat”
- d) Jika  $R^2 = 0.76 - 1.00$ , maka tingkat hubungan “Sangat kuat”

## HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

### Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikan 5% dengan jumlah responden 30 sehingga diperoleh  $r_{tabel}$  0,907 untuk itu jika  $r_{hitung} <$  dari  $r_{tabel}$ , maka item instrumen tidak valid. Dan jika  $r_{hitung} >$  dari  $r_{tabel}$  maka item instrumen tersebut valid.  $r_{hitung}$  dari semua item instrumen hasilnya adalah lebih besar dari  $r_{tabel}$  pada tingkat kesalahan 5% dan tingkat kepercayaan 95% untuk 30 responden yaitu 0,907. Dengan demikian, item-item instrumen pada kuesioner ini hasilnya valid, dan item kuesioner yang valid dapat dijadikan instrumen bagi penelitian selanjutnya.

#### b. Uji Reliabilitas

Berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* 27 item instrumen yang dilakukan pada 30 responden adalah sebesar 0,965. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih kecil dari 0,5 maka termasuk ke dalam tingkat yang reliabilitasnya kurang baik. Nilai diatas, 0,7 sampai 0,8 dalam tingkat reliabilitas dapat diterima, dan nilai diatas 0,8 tingkat realibilitasnya baik. Dengan demikian, uji realibilitas dari keseluruhan item instrument yaitu 27 item pertanyaan pada kuesioner sudah di ikatan reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* tersebut 0,965 lebih besar dari 0,5 atau  $0,965 > 0,5$ .

### Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>

Teknis analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1.** Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary <sup>b</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,796 <sup>a</sup>	,634	,614	2,01482	,634	32.345	3	56	,000

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Individual, Etos Kerja, Iklim Organisasi

\*Sumber: Data diolah dengan SPSS

Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:  $Y = 0,191 + 0,424(X_1) + 0,318(X_2) + 0,110(X_3) + ei$ . Hal ini berarti bahwa iklim organisasi, etos kerja dan kemampuan individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. DNR Distribution Cabang Medan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresinya yang bertanda positif. Nilai konstanta sebesar 0,191 artinya jika nilai iklim organisasi, etos kerja dan kemampuan individual bernilai 0, maka kinerja karyawan sebesar 0,191. Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 0,424 hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresinya. Artinya apabila iklim organisasi naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,424 dan apabila iklim organisasi turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,424. Etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 0,318 hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresinya. Artinya apabila etos kerja naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,318 dan apabila etos kerja turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,318. Kemampuan individual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 0,110 hal ini ditunjukkan nilai koefisien regresinya. Artinya apabila kemampuan individual naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,110 dan apabila kemampuan individual turun 1 satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,110.

### Uji Hipotesis

**Tabel 2.** Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	393.918	3	131.306	32.345	.000 <sup>b</sup>
	Residual	227.332	56	4.060		
	Total	621.250	59			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Kemampuan\_Individual, Etos\_Kerja, Iklim\_Organisasi

\*Sumber: Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa iklim organisasi, etos kerja dan kemampuan individual secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. DNR Distribution Cabang Medan. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai  $F_{hitung}$  Sebesar  $32.345 > F_{tabel}$  sebesar 2,77 dan nilai signifikan F sebesar  $0,000 < \alpha$  (0,05) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya secara simultan variabel iklim organisasi, etos kerja dan kemampuan individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. DNR Distribution Cabang Medan.

### Hasil Uji t (Regresi Parsial)

**Tabel 3. Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.191	2.896		.066	.948
	IO	.424	.085	.504	5.006	.000
	EK	.318	.073	.426	4.340	.000
	KI	.110	.054	.173	2.056	.044

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Berdasarkan data di atas menunjukkan secara parsial pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan  $\alpha = 0,05$  sehingga diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,672 dengan ketentuan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan untuk menentukan signifikansi variabel bebas dengan variabel terikat, maka dilihat dari nilai signifikan harus lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Berdasarkan tabel 4.29 dapat diketahui bahwa: Nilai  $t_{hitung}$  (5.006)  $> t_{tabel}$  (1,672) dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga diambil Keputusan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya variabel iklim organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. DNR Distribution Cabang Medan. Nilai  $t_{hitung}$  (4.340)  $> t_{tabel}$  (1,672) dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga diambil Keputusan  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Artinya variabel etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. DNR Distribution Cabang Medan. Nilai  $t_{hitung}$  (2.056)  $> t_{tabel}$  (1,672) dengan tingkat signifikan sebesar  $0,044 < 0,05$  sehingga diambil Keputusan  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya variabel kemampuan individual berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. DNR Distribution Cabang Medan.

### Hasil Koefisien Determinasi

**Tabel 4. Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.796 <sup>a</sup>	.634	.614	2,01482	.634	32.345	3	56	.000

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Individual, Etos Kerja, Iklim Organisasi

\*Sumber: Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan dari data di atas dapat dilihat nilai koefisien determinan (R Square) adalah sebesar 0,614. Artinya, kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Iklim organisasi, etos kerja dan

kemampuan individual 61,4% sisanya sebesar 38,6% lagi dijelaskan oleh variabel lain seperti motivasi, komitmen dan beban kerja.

Menurut Simamora (2011:31) menyatakan iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda-beda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang oleh suatu organisasi atau sifat-sifat para individu anggota organisasi yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut.

Moeheriono (2014:35) etos kerja adalah semangat kerja atau selera bekerja yang menunjukkan semangat untuk berkolaborasi, berdebat, dan berprestasi, sehingga secara nyata dapat memetik hasil yang riil dan memberi kontribusi bagi kemajuan organisasi dan bangsanya.

Menurut Sampurno (2011:40) kemampuan individual mempresentasikan seperangkat sumber terintegrasi yang digunakan untuk melaksanakan aktivitas-aktivitas penting. Kemampuan menyatu dalam pengetahuan dan keterampilan pekerja atau individu yang ada dalam perusahaan ataupun organisasi. Kemampuan diartikan sebagai potensi untuk menjalankan aktivitas tertentu atau serangkaian aktivitas.

### Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Normalitas

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,7888025
Most Extreme Differences	Absolute	,120
	Positive	,093
	Negative	-,120
Test Statistic		,120
Asymp. Sig. (2-tailed)		,133 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil uji statistik pada tabel menunjukkan nilai *Asymp.Sig.* (2-tailed) >, 05 (0,133 > 0,05 maka  $H_0$  ditolak. Artinya data residual berdistribusi normal.

#### Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,331 <sup>a</sup>	,110	,062	5,942	1,956
a. Predictors: (Constant), Kemampuan Individual, Etos Kerja, Iklim Organisasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

\*Sumber: Data diolah dengan SPSS

Hasil autokorelasi pada tabel menunjukkan nilai statistic Durbin-Watson bernilai 1,956. Nilai tersebut lebih kecil dari dua dan tidak lebih besar dari dua. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

### Hasil Uji Multikolinearitas

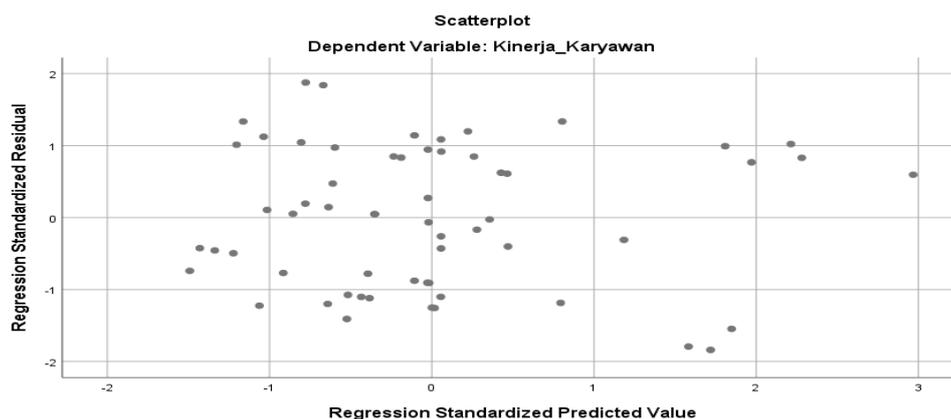
Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	26,219	3,964		6,614	,000		
	IK	,080	,120	,092	,667	,508	,829	1,206
	EK	,083	,114	,097	,730	,468	,909	1,100
	KI	,416	,175	,324	2,377	,021	,856	1,168

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

\*Sumber: Data diolah dengan SPSS

Dari data diatas dapat diperoleh hasil bahwa nilai tolerance dari masing-masing variabel independen > 10 yang berarti tidak ada korelasi antara variabel bebas atau independen dan nilai VIP juga terlihat masing-masing variabel independen memiliki nilai VIP < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam model regresi ini terjadi tidak multikolinearitas.

### Hasil Uji Heterokedastisitas



\* Sumber: Data diolah dengan SPSS

Dari gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka nol, titik-titik tidak hanya mengumpul diatas atau dibawah saja, penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang lemebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data tidak berpola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

## KESIMPULAN

Iklm Organisasi, etos kerja dan kemampuan individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. DNR Distribution Cabang Medan, hal ini terbukti nilai koefisien regresinya yang bertanda positif yaitu:  $Y = 0,191 + 0,424(X_1) + 0,318(X_2) + 0,110(X_3) + e_i$ . Iklim Organisasi, etos kerja dan kemampuan individual secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. DNR Distribution Cabang Medan. Hal ini terbukti dari  $F_{hitung}$  sebesar 32,345 >  $F_{tabel}$  sebesar 2,77 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Iklim Organisasi, etos kerja dan kemampuan individual secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. DNR Distribution Cabang Medan. Hal ini dapat dilihat dari uji t bahwa variabel iklim organisasi ( $X_1$ ) nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yakni 5,006 > 1,672 dan tingkat signifikansinya 0,000 < 0,05. Etos kerja ( $X_2$ ) nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yakni 4,340 > 1,672 dan tingkat signifikansinya 0,00 < 0,05. Serta variabel kemampuan individual nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yakni 2,056 > 1,672 dan tingkat signifikansinya 0,044 < 0,05. Nilai R sebesar 0,796 artinya hubungan antara Iklim Organisasi, etos kerja dan kemampuan individual sebesar 79,6%. Sedangkan nilai koefisien determinasi adjusted R Square adalah 0,614 artinya 61,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Iklim Organisasi, etos kerja dan kemampuan individual, sisanya sebesar 38,6% lagi dapat dijelaskan variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian seperti motivasi, komitmen dan beban kerja.

Setelah melakukan penelitian, pembahasan dan merumuskan kesimpulan hasil, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai bahan pertimbangan yang berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain sebagai berikut:

1. Dalam meningkatkan iklim organisasi, sebaiknya PT. DNR Distribution Cabang Medan lebih memperhatikan komunikasi antar sesama karyawan yang dapat mendorong karyawan agar mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan pimpinan, sehingga akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Dalam meningkatkan etos kerja, sebaiknya PT. DNR Distribution Cabang Medan lebih memperhatikan pengawasan terhadap kehadiran atau absensi para karyawan, sehingga akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Dalam meningkatkan kemampuan individual, sebaiknya PT. DNR Distribution Cabang Medan lebih memperhatikan tingkat kerja sama tim atau rekan kerja dalam melakukan tugas dan tanggung jawab dalam perusahaan, sehingga akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebaiknya PT. DNR Distribution Cabang Medan lebih memperhatikan iklim organisasi, etos kerja dan kemampuan individual para karyawan, karena hal tersebut akan memberikan dampak yang positif terhadap organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. (2009). *Psikologi Kerja*, Cetakan Keempat, Jakarta: PT Rineka Cipta
- Davis dan Newstrom. (2010). *Iklim Organisasi Era Digital*. Terjemahan Agus Dharma Edisi 1. Jakarta: Salemba.
- Higgins. (2011). *Hubungan Antara Kepemimpinan Dengan Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja*, Terjemahan Nurhadi. Edisi pertama, Jakarta; PPM
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moheriono. (2014). "Pengukuran Kinerja Berbasis Kopetensi". Jakarta; Raja Grafindo Persada.
- Mondy. (2008). *Human Resourch Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)* Edisi 10. Jilid 1. Alis Bahasa: Bayu Airlangga, M.M. Jakarta: Erlangga

- Priansa, (2018), *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sampurno, (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Djambara.
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh: Benyamin Molan. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti, (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sigit, Soehardi. (2003). *Esensi Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Penerbit Lukman Offset.
- Siagian, Sondang P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sinambela, L.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soelaiman, (2007). *Manajemen Kinerja: Langkah Efektif Membangun Mengendalikan dan Evaluasi Kerja*, Cetakan Kedua, Jakarta : PT. Intermedia Personalia Utama.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Manajemen Dan Pengembangan SumberDaya Manusia, Cetakan Pertama*. Jakarta: CAPS.
- Winardi, (2004). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prenada Media.