

PENGARUH PERILAKU ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II (PERSERO) MEDAN

Tiur Rajagukguk

Fakultas Ekonomi - Universitas Methodist Indonesia
Email : justilira2015@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perilaku organisasi (perilaku individu, perilaku kelompok, sistem organisasi) terhadap prestasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (persero) Medan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara II (persero) Medan. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampling probabilitas (*probability*). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 68 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda

Hasil penelitian ini adalah perilaku individu (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $>t$ tabel ($11,697 > 1,997$) dan nilai signifikansi $<$ taraf signifikansi () $0,05$ ($0,000 < 0,05$). Perilaku kelompok (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $>t$ tabel ($5,586 > 1,997$) dan nilai signifikansi $<$ taraf signifikansi () $0,05$ ($0,000 < 0,05$). Sistem organisasi (X3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $<t$ tabel ($-2,041 < 1,997$) dan nilai signifikansi $<$ taraf signifikansi () $0,05$ ($0,045 < 0,05$). Perilaku organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung $>F$ tabel ($76,481 > 3,14$) dan nilai signifikansi $<$ taraf signifikansi () $0,05$ ($0,000 < 0,05$).

Kata Kunci : Perilaku Organisasi; Perilaku Individu; Perilaku Kelompok; Sistem Organisasi; Prestasi Karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Memahami perilaku organisasi berarti memahami perilaku para anggota organisasi, baik secara individu maupun secara kelompok. Memahami perilaku organisasi bukan memahami bagaimana organisasi itu berperilaku, tetapi memahami bagaimana para anggota organisasi itu berperilaku. Memahami bagaimana para anggota organisasi berperilaku berarti berusaha memahami perilaku manusia. Memahami perilaku manusia adalah suatu hal yang sulit karena setiap manusia sebagai individu mempunyai perilaku yang berbeda-beda.

Demikian pula perilaku manusia dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain faktor lingkungan, latar belakang, pengalaman, kemampuan dan sebagainya.

Perilaku organisasi lebih ditekankan pada bagaimana membuat orang-orang terbiasa bekerja dalam tim kerja yang efektif. Kinerja tim lebih unggul daripada kinerja individu-individu bila tugas yang harus dilakukan menuntut keterampilan ganda. Perilaku organisasi menunjukkan pada suatu sikap dan perilaku dari individu dan kelompok dalam organisasi serta interaksinya dengan konteks organisasi itu sendiri. Organisasi dari

segala tipe dan jenis dapat dikatakan secara pasti berinteraksi dengan lingkungan internal dan eksternalnya.

Keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari prestasi kerja karyawan. Ini bisa dilihat bahwa manajemen perusahaan terkadang mengabaikan prestasi kerja karyawan sehingga karyawan merasa prestasi karyawan tidak ada hubungannya dengan perilaku organisasi. Ada hubungan kuat antara kinerja dan prestasi kinerja, bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Dan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penilaian prestasi kerja karyawan merupakan kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi karyawan serta menetapkan kebijakan selanjutnya. Tindak lanjut penilaian ini memungkinkan karyawan dipromosikan, dikembangkan, atau balas jasa yang dinaikkan. Hasil dari kualitas prestasi kerja yang maksimal tidak dapat dilepaskan oleh hasil yang dibangun oleh pihak manajemen perusahaan karena tidak mungkin suatu prestasi kerja yang bagus itu bisa diperoleh tanpa ada penanganan serius dan mendalam dari pihak manajemen perusahaan. Penilaian prestasi kerja tidak dapat dipisahkan dengan kebijakan perusahaan di bidang personalia. Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah penguasaan tugas, kedisiplinan kerja, pencapaian target

pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, semangat kerja, inisiatif, kerjasama, kontribusi ide terhadap kerja dalam tim, serta kemampuan kerjasama dengan karyawan lain.

Perumusan Masalah

Adapun masalah yang dihadapi oleh PT. Perkebunan Nusantara II (persero) Medan adalah: “Seberapa besar Pengaruh Perilaku Organisasi (Perilaku Individu, Perilaku Kelompok, Sistem Organisasi) terhadap Prestasi Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II (persero) Medan?”.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan data-data yang berhubungan dengan perilaku organisasi dan prestasi karyawan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh perilaku individu terhadap prestasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Medan.
2. Mengetahui pengaruh perilaku kelompok terhadap prestasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Medan.
3. Mengetahui pengaruh sistem organisasi terhadap prestasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Medan.
4. Mengetahui pengaruh perilaku organisasi terhadap prestasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Medan.

KAJIAN PUSTAKA

Konsep Perilaku Organisasi

Menurut Robbins dalam Sembiring

(2012:13) Organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai tujuan bersama atau sekelompok tujuan. Organisasi dipandang sebagai suatu satuan sistem sosial untuk mencapai tujuan bersama melalui usaha/kelompok.

Dalam mengelola sumber daya manusia agar dapat bekerja secara efektif perlu melakukan kegiatan manajemen kerja (*managing work*) dan manajemen orang (*managing people*). Fungsi yang berhubungan dengan manajemen kerja atau tugas adalah fungsi perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian. Sedangkan yang terkait dengan manajemen orang berhubungan dengan pelaksanaan fungsi komunikasi, kepemimpinan, dan motivasi. Dengan melakukan fungsi tersebut, orang-orang atau kelompok yang bekerja sama dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Teori Perilaku Organisasi

Menurut Hanggreni (2011:1) perilaku organisasi adalah “sebuah bidang khusus yang memiliki pokok ilmu pengetahuan yang umum mencakup tiga faktor penentu perilaku dalam organisasi: individu, kelompok, dan struktur dan penerapannya untuk membuat organisasi bekerja lebih efektif”.

Menurut Mulyadi (2015:11) perilaku organisasi adalah “aktualisasi pengetahuan dan wawasan tentang bagaimana orang bertindak di dalam organisasi”.

Sedangkan menurut Robbins dan

Judge (2015:10): “*Organizational behavior is a field of study that investigates the impact that individuals, groups, and structure have on behavior within organizations, for purpose of applying such knowledge toward improving an organization’s effectiveness*”.

Menurut Subekhi & Jauhar (2013:24) ada beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku organisasi antara lain:

1. Peningkatan kepuasan kerja
Peningkatan kepuasan kerja mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi. Kepuasan kerja suatu individu dipengaruhi oleh hak-hak yang mereka dapatkan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan.
2. Pengurangan kealpaan
Tindakan tidak masuk kerja yang dilakukan oleh individu terhadap organisasi atau perusahaan berpengaruh negatif terhadap efektifitas dan efisiensi kerja suatu organisasi.
3. Penurunan *Turn over*
Turn Over yang dimaksud disini adalah pengunduran diri para pekerja atau anggota dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Yang berpengaruh terhadap perilaku organisasi/perusahaan tersebut.
4. Peningkatan Produktifitas
Suatu organisasi dinyatakan produktif jika mampu mencapai tujuannya dengan baik dan sesuai dengan target yang telah dilaksanakan. Baik target waktu, biaya dan hasil. Produktifitas dalam organisasi ini dapat mempengaruhi perilaku organisasi dimana produktifitas itu berkaitan dengan efisiensi dan efektifitas kinerja

suatu organisasi atau perusahaan.

Prestasi Karyawan

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadi serta persepsi terhadap perannya pada pekerjaan itu (Sutrisno, 2011:149).

Menurut Hasibuan (2011:94), "prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu".

Sedangkan menurut Maier dalam As'ad (2011:63) prestasi kerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipakai, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan.

Menurut Sunyoto (2012:199), prestasi kerja karyawan dapat diukur dari :

1. Mutu kerja, dalam hal ini berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
2. Kuantitas kerja, berkaitan dengan jumlah tugas yang diberikan oleh atasan kepada bawahan dan diselesaikan dengan baik.
3. Ketangguhan, berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur dan jadwal mengenai keterlambatan hadir di tempat kerja.
4. Sikap merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap dan tanggung jawab mereka terhadap sesama teman dan atasan serta seberapa jauh tingkat kerja sama dalam mengevaluasi tugas.

Riani (2011:90), mengemukakan

bahwa ukuran-ukuran dari prestasi kerja karyawan adalah:

- a. Kuantitas kerja (*Quantity of work*): jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- b. Kualitas kerja (*Quality of work*): kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.
- c. Pengetahuan (*Job knowledge*): luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- d. Kreativitas (*Creativeness*): keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e. Kerja sama (*Cooperate*): kesadaran untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
- f. Dapat dipercaya (*Dependability*): kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.
- g. Inisiatif (*Initiative*): semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
- h. Kualitas pribadi (*Personal quality*): menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi.

Berdasarkan uraian tersebut, maka prestasi kerja karyawan dapat diukur dari kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan seluk beluk pekerjaan, kreativitas, kerja sama, dapat dipercaya (ketangguhan), inisiatif, dan kualitas pribadi karyawan itu sendiri.

Byar dan Rue dalam Sutrisno (2011:151) mengemukakan bahwa: Ada

dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yakni faktor individu dan faktor lingkungan, yaitu:

a. Faktor Individu

- 1) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- 2) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas
- 3) *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

b. Faktor Lingkungan

- 1) Kondisi Fisik
- 2) Peralatan
- 3) Waktu
- 4) Material
- 5) Pendidikan
- 6) Supervisi
- 7) Desain Organisasi
- 8) Pelatihan
- 9) Keberuntungan

Menurut Mangkunegara (2012:15), “faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal”.

Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang yang berasal dari lingkungan.

Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat para karyawan memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan.

Menurut Gomes (2010:81), penilaian

prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja yang baik yaitu: faktor kemampuan dan faktor motivasi. Berikut penjelasan faktor-faktor tersebut diatas.

a) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge – skill*) artinya karyawan memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110- 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan.

b) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Prestasi karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

a. Kompetensi Individu

Kompetensi individu adalah kemampuan atau keterampilan melakukan kerja. Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh bebrapa faktor, yaitu kemampuan, pendidikan dan pelatihan, pengalaman kerja, motivasi dan etos kerja. Kemampuan kerja setiap orang dipegaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan pegawai yang bersangkutan, pendidikan, pelatihan, dan pengalam

kerjanya.

b. Dukungan Organisasi

Prestasi kerja juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana, dan prasarana kerja, kondisi kerja serta syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut.

c. Kondisi kerja mencakup kenyamanan lingkungan kerja, aspek keselamatan dan kesehatan kerja, sistem pengupahan, jaminan sosial, serta keamanan dan keharmonisan hubungan industrial, baik antara atasan dengan bawahan maupun antara rekan kerja.

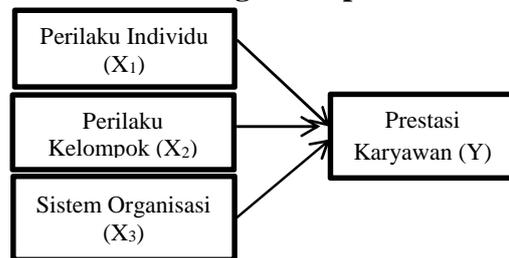
d. Dukungan Manajemen

Prestasi kerja setiap orang juga dipengaruhi oleh kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja yang terlibat dalam aktivitas perusahaan, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan memotivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

Kerangka Berpikir

Gambar 1.

Kerangka Berpikir



Sumber: Diolah Penulis

Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Diduga ada pengaruh perilaku individu terhadap prestasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Medan.
- H2 : Diduga ada pengaruh perilaku kelompok terhadap prestasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Medan.
- H3 : Diduga ada pengaruh sistem organisasi terhadap prestasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Medan.
- H4 : Diduga ada pengaruh perilaku organisasi terhadap prestasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Medan.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara II (persero) Medan.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi

populasi adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara II (persero) Medan yang berjumlah 210 orang. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampling probabilitas (*probability*) Dari rumus diatas, maka dapat dihitung jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{2}{1+2 \cdot (0,1)^2}$$

$$n = \frac{2}{3,1}$$

$n = 67,74$ dibulatkan menjadi 68

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 68 orang.

Metode Analisis Data

Metode analisis linear berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (perilaku organisasi) terhadap variabel terikat (prestasi kerja karyawan). Di dalam analisis data ini, penulis menggunakan bantuan aplikasi *software SPSS 22.0 for windows*.

Adapun persamaan regresinya adalah;

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Prestasi Karyawan
- a = Intersep
- X₁ = Perilaku Individu
- X₂ = Perilaku Kelompok
- X₃ = Sistem Organisasi
- b₁b₂ = Koefisien regresi
- e = Error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Setelah dilakukan pengolahan data, diperoleh hasil seperti pada tabel 4.27 dibawah ini.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Perilaku Individu

No	Pertanyaan Perilaku Individu	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket
1	Saya berkeyakinan bahwa perubahan selalu membawa masalah	0,392	0,239	Valid
2	Tingkat usia sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang saya tangani	0,589	0,239	Valid
3.	Saya senang bertemu dengan orang-orang baru	0,621	0,239	Valid
4.	Saya mematuhi nilai dan norma yang berlaku di perusahaan	0,648	0,239	Valid
5.	Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya	0,545	0,239	Valid
6.	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya berusaha untuk menghindari kesalahan	0,631	0,239	Valid
7.	Fasilitas yang disediakan perusahaan sesuai dengan kebutuhan karyawan	0,600	0,239	Valid

Sumber: Hasil Olahan Software Statistik 2017

Kolom *pearson correlation* menunjukkan korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrument. Uji kuesioner sebanyak 68 responden. Pada signifikan 5% dengan derajat bebas $df = n-2$, $df = 68-2$ r_{tabel} sebesar 0,239. Pada hasil dapat dilihat *pearson correlation* (r_{hitung}) lebih besar

daripada r_{tabel} , sehingga seluruh pertanyaan Perilaku Individu dinyatakan valid.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas
Sistem Organisasi

No	Pertanyaan Perilaku Kelompok	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
1	Saya rutin menyampaikan laporan setelah melakukan suatu pekerjaan kepada atasan saya	0,710	0,239	Valid
2	Saya merasakan tidak ada pembagian tugas yang jelas	0,624	0,239	Valid
3	Saya memiliki komitmen tinggi untuk mencapai tujuan tim kerja	0,792	0,239	Valid
4	Saya mampu mengambil keputusan dalam bekerja	0,726	0,239	Valid

Sumber: Hasil Olahan Software Statistik 2017

Kolom *pearson correlation* menunjukkan korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrument. Uji kuesioner sebanyak 68 responden. Pada signifikan 5% dengan derajat bebas $df = n-2$, $df = 68-2$ r_{tabel} sebesar 0,239. Pada hasil dapat dilihat *pearson correlation* (r_{hitung}) lebih besar daripada r_{tabel} , sehingga seluruh pertanyaan Perilaku Kelompok dinyatakan valid.

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas
Perilaku Kelompok

No	Pertanyaan Perilaku Kelompok	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
1	Semua pekerjaan yang ada sudah ada standar cara pengerjaannya	0,703	0,239	Valid
2	Desain pekerjaan yang selama ini dibuat oleh pimpinan kepada saya disampaikan dengan baik	0,739	0,239	Valid
3	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan perusahaan	0,804	0,239	Valid

Sumber: Hasil Olahan Software Statistik 2017

Kolom *Pearson Correlation* menunjukkan korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas instrument. Uji kuesioner sebanyak 68 responden. Pada signifikan 5% dengan derajat bebas $df = n-2$, $df = 68-2$ r_{tabel} sebesar 0,239. Pada hasil dapat dilihat *pearson correlation* (r_{hitung}) lebih besar daripada r_{tabel} , sehingga seluruh pertanyaan sistem organisasi dinyatakan valid.

Tabel 4.
Hasil Uji Validitas
Prestasi Karyawan

No	Pertanyaan Perilaku Individu	r_{hitung}	r_{tabel}	
1	Saya memiliki tingkat kualitas kerja yang cukup tinggi didalam pekerjaan	0,526	0,239	Valid
2	Saya memiliki tingkat kuantitas kerja yang sangat maksimal dalam bekerja	0,564	0,239	Valid
3.	Saya memiliki pengetahuan yang luas mengenai pekerjaan	0,673	0,239	Valid
4.	Saya memiliki tingkat kreativitas yang cukup tinggi di dalam pekerjaan	0,569	0,239	Valid
5.	Saya memiliki sikap kerjasama yang baik dalam melakukan pekerjaan	0,715	0,239	Valid
6.	Saya dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyesuaian pekerjaan	0,696	0,239	Valid
7.	Saya memiliki inisiatif yang cukup tinggi di dalam pekerjaan	0,392	0,239	Valid
8.	Saya memiliki kualitas pribadi menyangkut keramah tamahan di dalam pekerjaan.	0,607	0,239	Valid

Sumber: Hasil Olahan Software Statistik 2017

Kolom *pearson correlation* menunjukkan korelasi antara skor item dengan skor total item yang dapat digunakan untuk menguji validitas

instrument. Uji kuesioner sebanyak 68 responden. Pada signifikan 5% dengan derajat bebas $df = n-2$, $df = 68-2$ r_{tabel} sebesar 0,239. Pada hasil dapat dilihat *pearson correlation* (r_{hitung}) lebih besar daripada r_{tabel} , sehingga seluruh pertanyaan Prestasi Karyawan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 5. dibawah ini.

Tabel 5.
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	r Alpha	Ket
1	Perilaku Individu (X1)	0,661	Reliabel
2	Perilaku Kelompok (X2)	0,682	Reliabel
3	Sistem Organisasi (X3)	0,607	Reliabel
4	Prestasi Karyawan (Y)	0,741	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Software Statistik 2017

Berdasarkan Tabel 5. terlihat bahwa nilai alpha dari variabel X1, X2, X3 dan Y lebih besar dari 0,6. Hal ini berarti data yang digunakan telah layak untuk digunakan pada analisis selanjutnya.

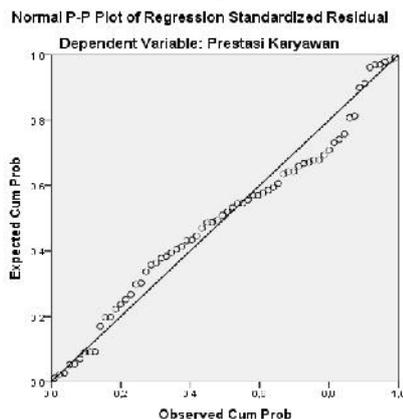
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Grafik p-plot pada gambar 2. memperlihatkan penyebaran data (titik) di sekitar garis regresi (diagonal) dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas. Selain menggunakan metode

P-Plot dapat dilakukan juga uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, data dikatakan berdistribusi normal jika signifikasinya lebih besar dari 0,05, nilai signifikansi sebesar 0,174 lebih besar dari 0,05, sehingga data yang disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Gambar 2.
Grafik P-plot



Sumber: Hasil Olahan Software Statistik, 2017

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 6, pada tabel tersebut dapat dilihat nilai VIF untuk variabel Perilaku Individu adalah 1,121. Untuk variabel Perilaku Kelompok, nilai VIF adalah sebesar 1,128. Untuk variabel Sistem Organisasi, nilai VIF adalah sebesar 1,066. Nilai VIF untuk variabel perilaku individu, perilaku kelompok, dan sistem organisasi lebih kecil dari 5, maka data penelitian ini bebas dari asumsi multikolinearitas.

Tabel 6.
Hasil Uji Multikolinearitas

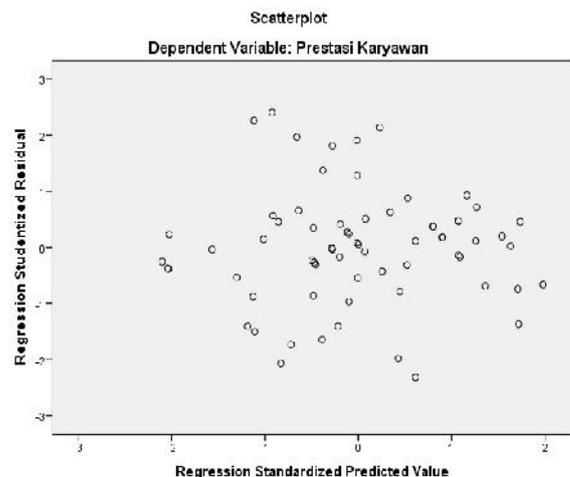
Collinearity Statistics		
Variabel	Tolerance	VIF
Perilaku Individu	892	1,121
Perilaku Kelompok	887	1,128
Sistem Organisasi	938	1,066

Sumber: Hasil Olahan Software Statistik, 2017

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3. memperlihatkan pola yang jelas dimana titik-titik menyebar dan titik-titik tersebut tidak membentuk suatu pola tertentu. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada terjadi persoalan heteroskedastisitas.

Gambar 3.
Grafik Scatterplot



Sumber: Hasil Olahan Software Statistik, 2017

Uji Hipotesis

Uji Parsial

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7.
Hasil Uji t Hipotesis Pertama

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,646	2,656		2,502	,015
Perilaku Individu	,841	,072	,723	11,697	,000
Perilaku Kelompok	,578	,103	,346	5,586	,000
Sistem Organisasi	-,289	,142	-,123	-2,041	,045

Sumber: Hasil Olahan Software Statistik, 2017

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner diatas, maka dapat diketahui persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 6,646 + 0,841X_1 + 0,578X_2 - 0,289X_3$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah:

1. Konstanta sebesar 6,646 hal ini menunjukkan pengaruh positif variabel independen (perilaku individu, perilaku kelompok, dan sistem organisasi). Bila variabel independen naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel dependen (prestasi karyawan) akan naik atau terpenuhi.
2. Koefisien regresi variabel perilaku individu (X1) sebesar 0,841, artinya jika perilaku individu mengalami kenaikan 10% maka prestasi karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,841.
3. Koefisien regresi variabel perilaku kelompok (X2) sebesar 0,578, artinya perilaku kelompok jika mengalami kenaikan 1% maka prestasi karyawan (Y) akan

mengalami peningkatan sebesar 0,578.

4. Koefisien regresi variabel sistem organisasi(X3) sebesar -0,289, artinya sistem organisasi jika mengalami penurunan 1% maka prestasi karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0,289.

Pada tabel 7. nilai t hitung untuk variabel perilaku individu adalah sebesar 11,697 sedangkan nilai t tabelnya adalah sebesar 1,997(df = 68-3-1 =64). Selain itu, nilai signifikasinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi () 0,05. Karena t hitung >t tabel (11,697 > 1,997) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi () 0,05 (0,000< 0,05), maka hipotesis pertama diterima, artinya perilaku individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini (H2) menyatakan bahwa perilaku kelompok berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan. Pengujian hipotesis kedua dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.3, nilai t hitung untuk variabel perilaku kelompok adalah sebesar 5,586 sedangkan nilai t tabelnya adalah sebesar 1,997(df = 68-3-1 =64). Selain itu, nilai signifikasinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikansi () 0,05. Karena t hitung >t tabel (5,586 > 1,997) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada taraf signifikansi () 0,05 (0,000< 0,05), maka hipotesis pertama diterima, artinya perilaku kelompok berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi

karyawan.

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini (H3) menyatakan bahwa sistem organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan. Pengujian hipotesis kedua dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.34, nilai t hitung untuk variabel sistem organisasi adalah sebesar -2,041 sedangkan nilai t tabelnya adalah sebesar 1,997 (df = 68-3-1 =64). Selain itu, nilai signifikasinya adalah sebesar 0,000 lebih kecil daripada taraf signifikasi () 0,05. Karena t hitung < t tabel (-2,041 < 1,997) dan nilai signifikasi lebih kecil daripada taraf signifikasi () 0,05 (0,045 < 0,05), maka hipotesis pertama diterima, artinya sistem organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8.
Hasil Uji F Hipotesis Keempat

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	643,872	3	214,624	76,481	,000 ^b
Residual	179,599	64	2,806		
Total	823,471	67			

- a. Dependent Variable: Prestasi Karyawan
- b. Predictors: (Constant), Sistem Organisasi, Perilaku Individu, Perilaku Kelompok

Sumber: Hasil Olahan Software Statistik,2017

Pada tabel 8. nilai F hitung adalah sebesar 76,481, sedangkan F tabelnya adalah sebesar 3,14 (df 1= 3-1=2 dan df 2 =68-4 =64). Selain itu, nilai signifikasinya adalah sebesar 0,000 lebih

kecil daripada taraf signifikasinya () 0,05. Karena nilai F hitung > F tabel (76,481 > 3,14) dan nilai signifikasinya lebih kecil daripada taraf signifikasi () 0,05 (0,000 < 0,05), maka hipotesis keempat diterima, artinya perilaku organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²) atau R-square

Tabel 9.
Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,884 ^a	,782	,772	1,67518

Sumber: Hasil Olahan Software Statistik,2017

Berdasarkan tabel 9. diatas dapat diketahui nilai dari korelasi dan koefisien determinasi yang dapat digunakan untuk mengetahui besarnya proporsi variabel *independent* dalam menjelaskan variabel *dependent*.

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,884 bertanda positif, ini berarti terdapat korelasi atau hubn antara variabel perilaku individu, perilaku kelompok dan sistem organisasi yang ada di perusahaan, maka akan semakin besar pula pengaruhnya terhadap prestasi karyawan.

Nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,782 menunjukkan bahwa 78,2% peningkatan prestasi karyawan dipengaruhi oleh perilaku individu, perilaku kelompok, dan sistem organisasi, sedangkan sisanya 22% (100% - 78,2%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Mungkin disebabkan oleh faktor lain seperti

kepemimpinan, lingkungan kerja, dan iklim kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang dilakukan terhadap variabel tentang Perilaku Organisasi terhadap Prestasi Karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Perilaku individu (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $> t$ tabel ($11,697 > 1,997$) dan nilai signifikansi $<$ taraf signifikansi () $0,05$ ($0,000 < 0,05$).
2. Perilaku kelompok (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $> t$ tabel ($5,586 > 1,997$) dan nilai signifikansi $<$ taraf signifikansi () $0,05$ ($0,000 < 0,05$).
3. Sistem organisasi (X3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung $< t$ tabel ($-2,041 < 1,997$) dan nilai signifikansi $<$ taraf signifikansi () $0,05$ ($0,045 < 0,05$).
4. Perilaku organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai F hitung $> F$ tabel ($76,481 > 3,14$) dan nilai signifikansi $<$ taraf signifikansi () $0,05$ ($0,000 < 0,05$).

Saran

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan yang dipaparkan oleh penulis diatas, maka terkait dengan apa yang

disimpulkan, penulis menyarankan:

1. Bahwa dalam organisasi diharapkan terdapat tiga karakteristik perilaku organisasi dalam prestasi karyawan yaitu perilaku individu, perilaku kelompok, struktur organisasi dan proses pencapaian tujuan organisasi.
2. Jika setiap bagian-bagian struktur dan desain kerja terorganisir dengan baik maka tujuan organisasi dapat berjalan dengan baik. Didalam organisasi juga perlu adanya komunikasi antaranya keterkaitan satu sama lainnya dalam melakukan aktivitas, komunikasi sesama karyawan juga sangat penting, jika karyawan dapat berinteraksi dan bekerjasama dengan baik maka konflik akan terhindari sehingga tim kerja yang ada diperusahaan dapat diandalkan dalam mengambil keputusan pekerjaan.
3. Perilaku organisasi akan semakin penting dalam ekonomi global ketika orang dengan berbagai latar belakang dan nilai budaya harus bekerja bersama-sama secara efisien, efektif dan produktif. Pemberian motivasi perlu diperhatikan dalam menunjang pelaksanaan kegiatan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini akan berdampak baik pada pencapaian prestasi kerja apabila diberikan motivasi yang baik dan memotivasi.
4. Bagi para pembaca yang akan melakukan penelitian dalam bidang yang sama, jika akan menggunakan penelitian ini sebagai referensi, maka sekiranya perlu dikaji kembali. Karena tidak tertutup kemungkinan masih ada pernyataan-pernyataan

yang belum atau yang kurang sesuai, saya sebagai penulis merasa masih banyak kekurangan dan keterbatasan dalam menyelesaikan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. 2011. *Ilmu Sumber Daya Manusia*, Psikologi Industri. Edisi IV. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Gomes, Faustino Cardaso. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: Penerbit Grasindo
- Mulyadi, D. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Cetakan Pertama. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Manullang, Marihot. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Citapustaka Media Perintis
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Pertama, Bandung: Penerbit Refika Aditama
- Riani, Laksmi Astri. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu
- Robbins, S.P., dan Judge, T.A. 2015. *Organization Behaviour*, Edisi Kelima belas, Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Robbins, S.P., dan Judge, T.A. 2011. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Sunyoto, D. 2015. *Teori Perilaku Keorganisasian*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit Caps
- Subekhi, Ahmad., dan Jauhar, M. 2013. *Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama, Jakarta: Penerbit Prestasi Pustaka.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan : Teori & Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta : Penerbit Andi Offset
- Sunyoto , Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Yogyakarta: Penerbit Caps.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Cetakan Kedua. Jakarta :Penerbit Kencana
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Kencana
- Sembiring, Masana. 2012. *Budaya dan Kinerja Organisasi*. Cetakan Pertama Bandung : Penerbit FOKUSMEDIA
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit STIE YPKN
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Penerbit PT. Raja Grafindo Persada