

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2003). Dalam hal ini sumber daya manusia merupakan suatu aset yang paling berharga yang dimiliki oleh suatu instansi, organisasi atau perusahaan, karena keberadaannya sangat menentukan terhadap dinamisasi mobilisasi perusahaan. Oleh sebab itu, Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan juga dalam operasional suatu Bank, untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Bank harus selalu meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena sangat diperlukan agar para karyawan dapat memiliki sikap dan perilaku yang mampu memberikan pelayanan yang baik kepada nasabah.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan pasti berbeda-beda, lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan membuat karyawan merasa lebih betah sehingga dapat meningkatkan semangat kerjanya. Kondisi lingkungan kerja yang baik atau dapat dikatakan sesuai apabila karyawan dapat bekerja secara optimal, senang, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja sangat berpengaruh

besar dalam penyelesaian pelaksanaan tugas. Pengertian lingkungan kerja sendiri adalah segala sesuatu yang ada disekitar para dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan (Nitisemito 1996). Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada pada lingkungan tersebut.

Motivasi dalam suatu perusahaan juga sangat mendukung lingkungan kerja yang baik, Menurut Gray et., all (1984) dalam Winardi (2001) Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal, atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan presistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Motivasi merupakan dorongan yang menggerakkan karyawan supaya meningkatkan kinerjanya. Motivasi karyawan sangat penting karena motivasi merupakan salah satu hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau berkerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Dalam suatu perusahaan karyawan akan selalu berhubungan satu sama lain, dan setiap karyawan pasti memiliki watak dan perilaku yang berbeda-beda. Menurut James (2004 : 87) karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja. Pengertian karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya seperti dalam hal pemikiran, prilaku, serta bakat-bakat kreatif yang dimiliki perorangan.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang sudah ditentukan

oleh perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Seperti menurut Aldy Pambudi Wicaksono (2017) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan pada periode waktu tertentu. Pada sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan, kondisi lingkungan kerja harus diciptakan dengan baik dan seimbang agar pencapaian suatu perusahaan dengan kinerja yang baik dapat berjalan sesuai tujuannya.

## **1.2 Rumusan Masalah**

PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk merupakan Bank BUMN yang berdiri sejak 1998 dan sudah memiliki ribuan kantor cabang serta karyawan diseluruh Indonesia. Pada kantor cabang Jember masih terdapat kinerja karyawan yang kurang optimal, hal ini dapat dilihat dari pekerjaan yang banyak dan terkadang sampai membuat jam kerja berlebih. Kondisi yang seperti ini dapat membuat karyawan menjadi jenuh dan kurang semangat dalam bekerja. Hal lain disebabkan juga oleh lingkungan kerja yang kurang kondusif dan komunikasi yang kurang baik.

Berdasarkan Latar Belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti merumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk ?
2. Apakah Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk ?

3. Apakah Karakteristik individu secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk ?
4. Apakah lingkungan, motivasi dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (persero) Tbk ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Karakteristik Individu secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Karakteristik Individu secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **1.4.3 Manfaat teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya perusahaan-perusahaan lain yang memiliki permasalahan yang serupa.

#### 1.4.2 Manfaat praktis

##### a. Bagi perusahaan PT. Bank Mandiri (persero) Tbk.

Diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi dan karakteristik individu untuk meningkatkan kinerja karyawan.

##### b. Bagi peneliti

Menambah wawasan dan pengalaman baru bagi peneliti mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan karakteristik individu terhadap kinerjanya pada suatu Bank.

##### c. Bagi pembaca

Diharapkan dapat menambah pengetahuan dibidang sumber daya manusia, diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pengetahuan ataupun acuan untuk penelitian berikutnya, dan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang akan mempelajari atau membahas hal serupa.

### 1.5 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat membahas tuntas dengan mencapai sasaran yang diharapkan dan untuk menghindari meluasnya permasalahan, maka peneliti akan membatasi pembahasan masalah. Penelitian ini akan lebih memfokuskan untuk menguji ada atau tidaknya Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan

Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, Cabang Jember. Peneliti akan menggunakan individu sebagai objek untuk dijadikan responden, dalam hal ini adalah seluruh karyawan frontliner yang bekerja di PT. Bank Mandiri (persero) Tbk Cabang Jember dengan jumlah 36 orang dan kantor Bank Mandiri Cabang Jember yang akan menjadi tempat penelitian adalah KCP Wijaya Kusuma, KCP Jember Sultan Agung, KCP Universitas Jember, KCP Ambulu, KCP Rambupiji, KCP Tanggul dan KCP Balung. Periode penelitian ini pun di mulai sejak tanggal 1 April 2019 sampai dengan 3 Agustus 2019

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Adapun penelitian terdahulu yang menjadi referensi peneliti adalah sebagai berikut :

1. Peneliatan Nurul Mutiara Risqi Amalia (2018) dengan judul Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di dinas tenaga kerja dan sosial Kabupaten Sleman. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman (2) pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman, (3) Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian survey, Peneliti ini menggunakan metode analisis yaitu Uji validitas instrumen menggunakan Confirmatory Factor Analysis (CFA), uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil : Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (2) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. (3) lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dinas Tenaga kerja dan Sosial kabupaten Sleman.

2. Penelitian Amri Sutopo (2018) dengan judul Pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kantor Pos Wonogiri. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat: (1) pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan (2) pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (3) pengaruh motivasi dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian survey, teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi berganda, uji F, R square, dan uji t. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan pengaruh positif untuk variabel motivasi dan negatif untuk stres kerja. Hasil uji t menunjukkan terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi dan stres kerja terhadap kinerja sedangkan data uji F menunjukkan adanya pengaruh secara simultan variabel dependen terhadap independen.
3. Penelitian Tiya Intan Permata Sari (2018) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Pusdiklat Kemendikbud. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian *survey*. Uji validitas instrument menggunakan *Confirmatory Faktor Analisis* sedangkan uji reliabilitasnya menggunakan *Cronbach Alpha*. Metode yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (2) Secara



parsial, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Penelitian Aldy Pambudi Wicaksono (2017) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Depot LPG Balongan PT Pertamina (Persero). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh: (1) Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Depot LPG Balongan PT PERTAMINA, (2) Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Depot LPG Balongan PT PERTAMINA dan (3) Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PERTAMINA. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian survey. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Peneliti ini menggunakan metode analisis yaitu uji validitas (CFA) dan reliabilitasnya (*Cronbach Alpha*).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Depot LPG Balongan PT PERTAMINA (2) Stres Kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Depot LPG Balongan PT PERTAMINA (3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusi lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

5. Penelitian Vicky Ambarwati (2016) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Surakarta (Mikro). Penelitian ini bertujuan untuk

menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Surakarta (Mikro). Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian survey, kemudian dilakukan analisis data yang diperoleh menggunakan analisis linier berganda. Analisis ini mencakup: uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda dan goodness of fit (uji F, koefisien determinasi/R square, uji t).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Dimana variabel kinerja karyawan (Y), lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), disiplin kerja (X3) diuji dengan uji t menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara signifikan mempengaruhi keputusan variabel dependen. (2) melalui uji F menunjukkan bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

6. Penelitian Aditya Nur Pratama (2016) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Razer Brothers, (2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Razer Brothers, (3) Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Razer Brothers. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian survey. Peneliti ini menggunakan metode analisis yaitu uji validitas (CFA) dan reliabilitasnya (*Cronbach Alpha*). Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Razer Brothers, (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Razer Brothers, (3) Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Razer Brothers.

7. Penelitian Yofanda Budi Pratama (2015) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Sebuah Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sleman. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Sleman, (2) Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Sleman, (3) Pengaruh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Sleman. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian *survey*. Uji validitas instrument menggunakan *Confirmatory Faktor Analisis* sedangkan uji reliabilitasnya menggunakan *Cronbach Alpha*. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda.

Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Sleman sebesar. (2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. (3) Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Sleman.

8. Penelitian Sherly Dian Sari (2015) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sentra

Industri Kerajinan Kulit di Manding Kabupaten Bantul Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Sentra Industri Kerajinan Kulit di Manding Kabupaten Bantul, Yogyakarta. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian survey. Pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Peneliti ini menggunakan metode analisis yaitu uji validitas (CFA) dan reliabilitasnya (*Cronbach Alpha*).

Hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut: (1) Karakteristik individu mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Karakteristik individu dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

9. Penelitian Rodi Ahmad Ginanjar (2013) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui; (1) kondisi lingkungan kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman; (2) kinerja karyawan di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman; dan (3) adakah pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga kabupaten Sleman. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian *survey*. Uji validitas instrumen menggunakan analisis butir dan dihitung

dengan menggunakan rumus *product moment*, sedangkan uji reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Prasyarat analisis meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Selanjutnya uji hipotesis menggunakan regresi sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut: (1) Tingkat kebaikan dari lingkungan kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga kabupaten Sleman masuk ke dalam kategori baik; (2) Tingkat kebaikan kinerja karyawan di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga kabupaten Sleman masuk ke dalam kategori baik; (3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman. Hal ini berarti bahwa sebesar 41,3% kinerja karyawan yang ada di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman dipengaruhi oleh lingkungan kerja, sedangkan 58,7% lainnya ditentukan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian.

10. Penelitian Regina Aditya Reza (2010) dengan judul Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian *survey*. Teknik sampling yang dipakai adalah metode sensus dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan Alpha Cronbach. Uji asumsi klasik dan analisis regresi liner berganda.

Hasil analisis menunjukkan bahwa (1) gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (3) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan

NO. (1)	PENELITI (2)	PERSAMAAN (3)	PERBEDAAN (4)
1.	Penelitian Nurul Mutiara Risqi Amalia (2018)	Variabel bebas Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja, Variabel terikat kinerja karyawan. Penelitian survey. Analisis regresi berganda dengan uji validitas (CFA) dan reliabilitasnya ( <i>Cronbach Alpha</i> ).	Obyek penelitian Pegawai di dinas tenaga kerja dan sosial Kab. Sleman.
2.	Penelitian Amri Sutopo (2018)	Variabel bebas motivasi kerja, Variabel terikat kinerja karyawan. Penelitian survey. Analisis regresi berganda dengan uji validitas (CFA) dan reliabilitasnya ( <i>Cronbach Alpha</i> ).	Variabel bebas stress kerja. Obyek penelitian karyawan PT Pos Indonesia Kantor Pos Wonogiri.
3.	Penelitian Tiya Intan Permata Sari (2018)	Variabel bebas Lingkungan kerja. Variabel terikat Kinerja karyawan. Penelitian survey. Analisis regresi berganda dengan uji validitas (CFA) dan reliabilitasnya ( <i>Cronbach Alpha</i> ).	Variabel bebas disiplin kerja. Obyek penelitian pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
4.	Penelitian Aldy Pambudi Wicaksono (2017)	Variabel bebas lingkungan kerja. Variabel terikat Kinerja karyawan. Penelitian survey. Analisis regresi berganda dengan uji validitas (CFA) dan reliabilitasnya ( <i>Cronbach Alpha</i> ).	Variabel bebas stres kerja. Obyek penelitian seluruh populasi karyawan Depot LPG Balongan PT PERTAMINA.

5.	Penelitian Vicky Ambarwati (2016)	Variabel bebas pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja. Variabel terikat Kinerja karyawan. Penelitian survey. Analisis regresi berganda dengan uji validitas (CFA) dan reliabilitasnya ( <i>Cronbach Alpha</i> ).	Variabel bebas disiplin kerja. Obyek penelitian karyawan Bank Syariah Mandiri Surakarta (Mikro).
6.	Penelitian Aditya Nur Pratama (2016)	Variabel bebas lingkungan kerja. Variabel terikat Kinerja karyawan. Penelitian survey. Analisis regresi berganda dengan uji validitas (CFA) dan reliabilitasnya ( <i>Cronbach Alpha</i> ).	Variabel bebas disiplin kerja. Obyek penelitian karyawan PT. Razer Brothers.
7.	Penelitian Yofanda Budi Pratama (2015)	Variabel bebas motivasi kerja dan lingkungan kerja. Variabel terikat Kinerja karyawan. Penelitian survey. Analisis regresi berganda dengan uji validitas (CFA) dan reliabilitasnya ( <i>Cronbach Alpha</i> ).	Obyek penelitian karyawan PDAM Kabupaten Sleman.
8.	Penelitian Sherly Dian Sari (2015)	Variabel bebas karakteristik individu dan lingkungan kerja. Variabel terikat Kinerja karyawan. Penelitian survey. Analisis regresi berganda dengan uji validitas (CFA) dan reliabilitasnya ( <i>Cronbach Alpha</i> ).	Obyek penelitian karyawan pada Sentra Industri Kerajinan Kulit di Manding Kabupaten Bantul, Yogyakarta.
9.	Penelitian Rodi Ahmad Ginanjar (2013)	Variabel bebas Lingkungan kerja. Variabel terikat Kinerja karyawan. Penelitian survey. Analisis regresi berganda dengan uji validitas (CFA) dan reliabilitasnya ( <i>Cronbach Alpha</i> ).	Obyek penelitian seluruh karyawan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga kabupaten Sleman.
10.	Penelitian Regina Aditya Reza (2010)	Variabel bebas motivasi kerja, Variabel terikat kinerja karyawan. Penelitian survey. Analisis regresi berganda dengan uji validitas (CFA) dan reliabilitasnya ( <i>Cronbach Alpha</i> ).	Variabel bebas pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Obyek penelitian karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara.

Sumber Data : Nurul Mutiara Risqi Amalia tahun 2018, Amri Sutopo 2018, Aldy Pambudi Wicaksono tahun 2017, Sherly Dian Sari tahun 2015, Vicky Ambarwati tahun 2016, Aditya Nur Pratama tahun 2016, Yofanda Budi Pratama tahun 2015,

Rodi Ahmad Ginanjar tahun 2013, Tiya Intan Permata Sari tahun 2018, Regina Aditya Reza 2010. Dari peneliti terdahulu tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa persamaan penelitian ini terdapat pada variabel bebas, variabel terikat, jenis penelitiannya yaitu survey, analisisnya menggunakan regresi linier berganda, dan juga menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Untuk perbedaannya yang pasti terdapat pada Obyek penelitiannya dan sedikit dari Variabel bebasnya juga.

## **2.2 Landasan teori**

### **2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen (*management*) Merupakan proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Esensi manajemen adalah aktivitas bekerja melalui orang lain untuk mencapai berbagai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajemen sumber daya manusia diperlukan dalam konteks lingkungan yang kompleks dan terus berubah.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberia jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan (Simamora, 2004:5).

### **2.2.2 Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan istilah yang biasa digunakan untuk mengukur hasil kerja suatu perusahaan terhadap karyawannya karena telah melakukan suatu aktivitas atau kegiatan. Perusahaan biasanya melakukan penilaian hasil kinerja



melalui evaluasi-evaluasi yang diadakan secara berkala baik perbulan, triwulan, atau pertahun.

Menurut Rivai dan basri (2005:14) mengatakan bahwa pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnaanannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan tergantung dari kemampuan dan keandalan sumber daya manusia yang mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat didalam organisasi bersangkutan. Untuk itu diperlukan kinerja yang tinggi dari pelaku-pelaku kegiatan tersebut.

Indikator kinerja karyawan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378) adalah sebagai berikut:

#### 1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

#### 2. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

### 3. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. Menurut Zeithaml & Berry dalam *Journal of Marketing* (Sudarmanto, 2009:14) kehandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.

### 4. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

### 5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

#### 2.2.3 Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2010:42) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Sedarmayati (2001:21), menyatakan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat

perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, sedangkan menurut Danang Sunyoto (2012:43) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Lingkungan kerja Menurut Sedarmayanti ( 2001 : 23 ) menyatakan bahwa secara garis besar terbagi menjadi 2 yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan ( Sedamayanti, 2001 ).

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar – benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

#### 2.2.4 Motivasi Kerja

Motivasi merupakan sesuatu yang membuat seseorang merasa bergairah dan bersemangat dalam melakukan suatu aktivitas. Di dalam sebuah perusahaan atau organisasi, motivasi yang besar memiliki andil dalam pelaksanaan kinerja karyawan. Motivasi merupakan inti dari manajemen. Motivasi Kerja adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberi tenaga, mengarahkan, menyalurkan, mempertahankan, dan melanjutkan tindakan dan perilaku karyawan atau tenaga kerja (Tansuhaj, 1998).

Menurut Handoko ( 1999 ) motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna tujuan. Siagian (2002:94) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer.

#### 2.2.5 Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan dan lingkungannya. Karakteristik bawaan merupakan karakteristik keturunan yang dimiliki sejak lahir, baik yang menyangkut faktor biologis maupun faktor sosial psikologis. Karakteristik individu menurut Ratih Hurriyati (2005:79) merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman karakteristik individu merupakan factor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu.

Karakteristik individu menurut Arief Subyantoro (2009:61) dalam penelitian ini meliputi:

a. Kemampuan (ability)

Kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain bahwa kemampuan (ability) merupakan fungsi dari pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill), sehingga formulanya adalah  $A :f (K.S)$ .

b. Nilai (value)

nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

c. Sikap (attitude)

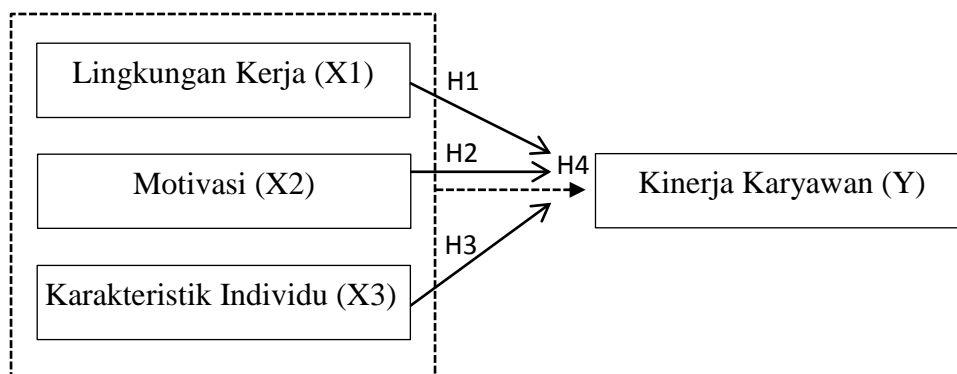
Sikap adalah pernyataan evaluative baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi.

d. Minat (interest)

Minat (interest) adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu factor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaanpun berbeda-beda (Moh.As'ad,2004).

### 2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan penelitian terdahulu dan landasan teori yang telah diuraikan, maka Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka konseptual pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Keterangan Gambar :

—————> = Secara Parsial

-----> = Secara Simultan

Kerangka konseptual ini menggambarkan pengaruh hubungan sebab akibat, secara parsial untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk, pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk dan secara simultan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Karakteristik Individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk.

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara atas permasalahan penelitian yang masih harus dibuktikan kebenarannya (Hariwijaya dan Tirton P.B 2007:50).

Berdasarkan pada perumusan masalah dan landasan teori, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Hasil penelitian Nurul Mutiara Risqi Amalia (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan pada kajian teoritis dan empiris tersebut maka hipotesis yang akan di ajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Diduga lingkungan Kerja (X1) Secara Parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y),
- H2 : Hasil penelitian Amri Sutopo (2018) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan pada kajian teoritis dan empiris tersebut maka hipotesis yang akan di ajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Diduga motivasi Kerja (X2) Secara Parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y),
- H3: Hasil penelitian Sherly Dian Sari (2015) menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan pada kajian teoritis dan empiris tersebut maka hipotesis yang akan di ajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Diduga karakteristik Individu (X3) Secara Parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y),

H4: Hasil penelitian Nurul Mutiara Risqi Amalia (2018) dan Sherly Dian Sari (2015) menunjukkan bahwa lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Karakteristik Individu berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan pada kajian teoritis dan empiris tersebut maka hipotesis yang akan di ajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Diduga lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Karakteristik Individu (X3) Secara Simultan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan (Y).



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Gambaran Objek Penelitian**

Bank Mandiri (IDX: BMRI) adalah bank yang berkantor pusat di Jakarta, dan merupakan bank terbesar di Indonesia dalam hal aset, pinjaman, dan deposit. Bank ini berdiri pada tanggal 2 Oktober 1998 sebagai bagian dari program restrukturisasi perbankan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Indonesia. Pada bulan Juli 1999, empat bank milik Pemerintah yaitu, Bank Bumi Daya (BBD), Bank Dagang Negara (BDN), Bank Ekspor Impor Indonesia (Bank Exim), dan Bank Pembangunan Indonesia (Bapindo), digabungkan ke dalam Bank Mandiri. Pada saat ini Bank Mandiri Cabang Jember sendiri terdapat hanya 7 Kantor Cabang.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2014:80) populasi merupakan seluruh data yang menjadi pusat penelitian seseorang peneliti dalam ruang lingkup dan waktu yang telah ditentukan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Bank Mandiri Cabang Jember sebagai frontliner yang berjumlah 36 orang.

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh atau *sampling* sensus yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2007:116). Penggunaan *sampling* jenuh diambil karena jumlah pegawai sebagai frontliner di kantor PT Bank Mandiri Cabang Jember kurang dari 100, yaitu 36 orang.

### 3.3 Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan peneliti berupa studi kasus, yaitu suatu penelitian yang dilakukan terhadap objek tertentu yang populasinya terbatas, sehingga kesimpulan yang diambil terbatas pada objek yang diteliti (Sugiyono, 2005:50). Tujuan penelitian studi kasus adalah memberikan gambaran secara mendetail latar belakang, sifat-sifat serta karakter yang khas dari kasus maupun status dari individu yang kemudian hasilnya dijadikan suatu hal yang bersifat umum (Iqbal Hasan 2002:14).

### 3.4 Identifikasi Variabel Penelitian

#### 3.4.1 Variabel bebas (*independen*)

Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel *Independen* (Variabel X) dalam penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Karakteristik Individu.

#### 3.4.2 Variabel terikat (*dependen*)

Variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas atau disebut sebagai variabel konsekuensi. Variabel *Dependen* (Variabel Y) dalam penelitian ini yaitu Kinerja Kerja.

### 3.5 Definisi Operasional Variabel

#### a. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja Bank Mandiri (persero) Tbk Cabang Jember adalah Kehidupan sosial, fisik dalam lingkup pekerjaannya yang berpengaruh

terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Indikator dari lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:31) sebagai berikut :

1) Kebersamaan

Rasa kebersamaan yaitu interaksi antara karyawan satu dengan karyawan lain secara terbuka sehingga tercipta keterbukaan dalam masalah kerja dan menciptakan kerja yang berkualitas.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Suasana yang baik antar rekan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja. Apabila terjadi hubungan kerja yang baik kinerja akan meningkat begitu sebaliknya apabila terjadi hubungan yang kurang baik kinerja mungkin juga akan menurun.

3) Sikap atau perilaku karyawan

Sikap merupakan kondisi pernyataan baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan terhadap objek, individu atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seorang tentang sesuatu yang ada di sekitar mereka.

4) Sifat atau karakteristik

Kepribadian merupakan sifat atau cara dimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu yang lain, dengan kata lain kepribadian merupakan sikap yang bisa diukur yang ditunjukkan oleh seseorang.

5) Keadaan emosional

Emosi adalah keadaan yang berlangsung lebih dalam yang menggerakkan

atau yang memperingatkan apabila karyawan tersebut sadar tentang hal tersebut atau tidak.

b. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja yang diberikan oleh Bank Mandiri (persero) Tbk Cabang Jember kepada karyawan demi menciptakan kinerja yang baik. Menurut Wibowo (2011:162), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk berprestasi :

- a. Target kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Tanggung jawab
- d. Resiko

2. Kebutuhan memperluas pergaulan :

- a. Komunikasi
- b. Persahabatan

3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan :

- a. Pemimpin
- b. Duta perusahaan
- c. Keteladanan

c. Variabel Karakteristik Individu (X3)

Karakteristik individu adalah keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan dan lingkungannya. Indikator karakteristik individu mengacu pada pendapat menurut Arief Subyantoro (2009:61). sebagai berikut :

1) Kemampuan (ability)

Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan dengan kata lain bahwa kemampuan merupakan fungsi dan pengetahuan serta ketrampilan (*skill*).

2) Nilai (value)

nilai seseorang berdasarkan pada pekerjaan uang memuaskan dapat di nikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga

3) Sikap (attitude)

Sikap adalah pernyataan evaluative baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi.

4) Minat (interest)

Minat (interest) adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi.

d. Kinerja (Y)

Menurut Mangkunegara (2014:9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Melihat kinerja karyawan merupakan melihat tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan Penelitian ini dilakukan pada kinerja karyawan pada

Bank Mandiri (persero) Tbk Cabang Jember. Indikator – indikator kinerja mengacu teori Bangun (2012:140) sebagai berikut :

1) Hasil Kerja

Keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja di bidang masing-masing

2) Keterampilan Karyawan

Kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan berupa sikap kehati-hatian dalam bekerja

3) Kompetensi

Keterampilan yang dimiliki sesuai dengan persyaratan kerja

### **3.6 Metode Pengumpulan Data**

a. Observasi

Tahapan dengan mengamati kinerja masing-masing karyawan dalam bersikap, berperilaku dan berkomunikasi dengan sesama pegawai.

b. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden.

c. Studi Pustaka

Mengumpulkan data-data dengan menggali teori yang telah berkembang yang berhubungan dengan topik penelitian.

d. Wawancara

Mengumpulkan data dari orang-orang yang dianggap penting untuk mendapatkan informasi yang lebih lengkap dalam menganalisis data dalam penelitian ini.

e. Dokumentasi

Aktivitas atau proses penyediaan dokumen-dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat berdasarkan pencatatan berbagai sumber informasi.

### **3.7 Metode Analisis Data**

Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan analisis kuantitatif yaitu metode analisis dengan angka-angka yang dapat dihitung maupun diukur, dan dalam prosesnya menggunakan alat bantu statistik. Statistik sendiri merupakan cara-cara ilmiah yang digunakan untuk mengumpulkan, mengolah, menganalisis, dan menginterpretasikan data berupa angka-angka, kemudian menarik kesimpulan atas data tersebut, dimana data tersebut disajikan dalam bentuk tabel, grafik, atau gambar (Algifari, 2003). Pengolahan data statistik dalam penelitian ini dengan menggunakan aplikasi program komputer atau software Statistical Product and Service Solution (SPSS) for Windows.

Untuk teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Skala pernyataan yang digunakan adalah skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan secara luas yang meminta responden menandai derajat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap masing-masing dari serangkaian pernyataan mengenai objek stimulus (Sugiyono:2012) dalam

pengukurannya setiap item skala mempunyai bobot 1 sampai dengan bobot 5 skala likert. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

Sebelum melihat bagaimana pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Jember, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner yang diberikan. Tujuan pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner adalah untuk meyakinkan bahwa kuesioner yang disusun akan benar-benar baik dalam mengukur gejala dan menghasilkan data yang valid.

### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan seberapa baik suatu instrumen digunakan untuk mengukur konsep yang seharusnya diukur. Menurut Sugiono (2010) untuk menguji validitas konstruk dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya.

Rumus yang digunakan untuk menguji validitas instrumen ini adalah Product Moment dari Karl Pearson, sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Kemudian hasil dari  $r_{xy}$  dikonsultasikan dengan harga kritis product moment ( $r$  tabel), apabila hasil yang diperoleh  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka instrumen tersebut valid.



### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Suharsimi Arikunto (2006: 154) menyatakan “Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik”. Reliabilitas berkenaan dengan tingkat keajegan atau ketetapan hasil pengukuran (Nana Syaodih Sukmadinata, 2009). Kuesioner dikatakan reliabel jika dapat memberikan hasil relatif sama (*ajeg*) pada saat dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang berlainan pada waktu yang berbeda atau memberikan hasil yang tetap.

Uji reliabilitas dilakukan dengan rumus *cronbachalpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Apabila koefisien *Cronbach Alpha* ( $r_{11}$ )  $\geq 0,7$  maka dapat dikatakan instrumen tersebut reliabel (Johnson & Christensen, 2012).

### 3.7.3 Uji Asumsi Klasik

#### 3.7.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya (Imam Ghazali, 2006).

#### 3.7.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Multikolinieritas adalah suatu hubungan linier yang sempurna (mendekati sempurna) antara beberapa atau semua variabel bebas (Kuncoro, 2001:114). Jika terjadi korelasi yang tinggi maka hal ini dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

### 3.7.3.3 Uji Heteroskedastitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Imam Ghozali, 2006).

### 3.7.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Secara umum analisis regresi ialah analisis yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh hubungan (asosiasi) antara dua variabel yakni variabel X (independen) dan variabel Y (dependen) (Fuad Mas" ud, 2004). Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh (X1), (X2), (X2) terhadap (Y). Hubungan tersebut diukur dengan model persamaan sebagai berikut (Ghozali, 2006)

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

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = konstanta dari persamaan regresi

b1 = koefisien regresi dari variabel X1

b2 = koefisien regresi dari variabel X2

b3 = koefisien regresi dari variabel X3

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Motivasi

X3 = Karakteristik Individu

e = error / variabel pengganggu

### 3.7.5 Pengujian Hipotesis

#### 3.7.5.1 Uji T

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro, 2001: 97). Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2 dan X3 benar-benar berpengaruh terhadap variabel secara individual atau parsial (Imam Ghozali, 2006).

Dalam penelitian ini Uji statistik t digunakan untuk mengetahui pengaruh (X1), (X2), (X3) secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu (Y). Hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

Ho :  $b_1 = 0$ , artinya variabel X1 secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel Y

Ho :  $b_2 = 0$ , artinya variabel X2 secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel Y

Ho :  $b_3 = 0$ , artinya variabel X3 secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel Y

Ha :  $b_1 = 0$ , artinya variabel X1 secara individual berpengaruh terhadap variabel Y

Ha :  $b_2 = 0$ , artinya variabel X2 secara individual berpengaruh terhadap variabel Y

Ha :  $b_3 = 0$ , artinya variabel X3 secara individual berpengaruh terhadap variabel Y

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi 5% adalah jika  $t$  hitung  $< t$  tabel. Maka Ho diterima yang berarti variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen. Sedangkan jika  $t$  hitung  $> t$  tabel maka Ho ditolak yang berarti variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

#### 3.7.5.2 Uji F

Uji Statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen) (Kuncoro, 2001: 98) Bila nilai F hitung lebih besar daripada F tabel, maka dapat dikatakan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel

dependen (Imam Ghozali, 2006). Kriteria untuk membuat hipotesis adalah sebagai berikut:

Ho :  $b_1 = b_2 = b_3 = 0$  Artinya variabel independen yaitu (X1), (X2), (X3) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu (Y).

Ha :  $b_1 - b_2 - b_3 > 0$  Artinya variabel independen yaitu (X1), (X2), (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu (Y).

Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5%, jika F hitung  $>$  F tabel, maka Ho ditolak yang berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Kemudian jika F hitung  $<$  F tabel, maka Ho diterima yang berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Statistik Deskriptif

##### 4.1.1 Deskriptif Karakteristik Responden

Berikut ini disajikan statistik deskriptif Berikut ini disajikan statistik deskriptif untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dan data tentang karakteristik responden. Berikut ini disajikan statistik deskriptif untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dan data tentang karakteristik responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data-data sebagai berikut: Umur, Pendidikan Terakhir dan Masa Bekerja. Data deskriptif responden sebagai berikut:

##### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

**Tabel 4.1 Umur Responden**

<b>Umur</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
18 - 25 tahun	14	38,9
25 – 30 tahun	11	30,6
31 – 35 tahun	8	22,2
36 – 40 tahun	3	8,3
<b>Jumlah</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

Sumber : data primer diolah, 2019

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa usia responden memiliki usia 18 - 25 tahun sebanyak 14 orang (38,9%), usia 25 - 30 tahun sebanyak 11 orang (30,6%), usia

31 – 35 tahun sebanyak 8 orang (22,2%) dan usia 36 – 40 tahun sebanyak 3 orang (8,3%).

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.2 Pendidikan Responden**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
SMA	18	50
DIPLOMA	7	19,5
S1	11	30,5
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100</b>

Sumber : data primer diolah, 2019

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa jumlah responden yang berpendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 18 orang (50%), responden yang berpendidikan terakhir DIPLOMA yaitu sebanyak 7 orang (19,5%), responden yang berpendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 11 orang (30,5%).

## 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

**Tabel 4.3 Tingkat Lama Kerja**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
1 – 3 tahun	15	41,7
4– 6 tahun	17	47,2
7 – 9 tahun	4	11,1
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100</b>

Sumber: data primer diolah, 2019

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden dengan lama kerja 1 - 3 tahun tahun sebanyak 15 orang (41,7%), lama kerja 4 – 6 tahun sebanyak 17 orang (47,2%) dan lama kerja 7 – 9 sebanyak 4 orang (9,1%).

## 4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel dalam penelitian ini menjelaskan distribusi frekuensi jawaban responden tentang indikator-indikator yang terdapat dalam pernyataan kuisioner penelitian ini, yaitu Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Karakteristik Individu ( $X_3$ ) dan Kinerja ( $Y$ ). Skor yang diberikan responden pada masing-masing pernyataan yang ada di dalam kuisioner mencerminkan bagaimana persepsi mereka terhadap variabel penelitian. Dari data distribusi frekuensi responden dapat dilihat seberapa besar nilai suatu variabel jika dibandingkan nilai variabel lain, serta bagaimana pola hubungan antar variabel yang ada dalam penelitian.

### 4.2.1. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Penilaian responden terhadap variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), menurut klarifikasi tingkatan skor dari masing-masing pernyataan Lingkungan Kerja dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja

Nomor Pernyataan	Jawaban Responden										Total
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
1	5	13.9	19	52.8	8	22.2	2	5.6	2	5.6	36
2	10	27.8	19	52.8	5	13.9	2	5.6	-	-	36
3	4	11.1	26	72.2	2	5.6	4	11.1	-	-	36
4	5	13.9	22	61.1	6	16.7	3	8.3	-	-	36
5	7	19.4	25	69.4	4	11.1	-	-	-	-	36
<b>Rata-Rata</b>	<b>6.2</b>	<b>17.2</b>	<b>22.2</b>	<b>61.6</b>	<b>5</b>	<b>13.9</b>	<b>2.7</b>	<b>7.6</b>	<b>2</b>	<b>5.6</b>	<b>36</b>

Sumber: Lampiran 3



Berdasarkan data Tabel 4.4 di atas, dapat diketahui bahwa penilaian terbanyak responden terhadap variabel Lingkungan Kerja setuju, yaitu dengan presentasi jawaban pada indikator Kebersamaan sebesar 52,8%, indikator Hubungan dengan rekan kerja sebesar 52,8%, indikator Sikap atau perilaku karyawan sebesar 72,2%, indikator Sifat atau karakteristik sebesar 61,1% dan indikator Keadaan emosional sebesar 69,4%. Dari presentase masing-masing indikator diperoleh rata-rata sebesar 61,6% pada penilaian kriteria jawaban setuju bahwa Lingkungan Kerja Karyawan Bank Mandiri (persero) Tbk Cabang Jember baik.

#### 4.2.2. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Penilaian responden terhadap variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ), menurut klarifikasi tingkatan skor dari masing-masing pernyataan Motivasi Kerja dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Motivasi Kerja

Nomor Pernyataan	Jawaban Responden										Total
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
1	7	19.4	25	69.4	1	2.8	3	8.3	-	-	36
2	16	44.4	15	41.7	2	5.6	2	5.6	1	2.8	36
3	5	13.9	20	55.6	4	11.1	4	11.1	3	8.3	36
<b>Rata-Rata</b>	<b>9.3</b>	<b>25.9</b>	<b>20</b>	<b>55.5</b>	<b>2.3</b>	<b>6.5</b>	<b>3</b>	<b>8.3</b>	<b>2</b>	<b>5.5</b>	<b>36</b>

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan data Tabel 4.5 di atas, dapat diketahui bahwa penilaian terbanyak responden terhadap variabel Motivasi Kerja setuju, yaitu dengan

presentasi jawaban pada indikator Hubungan upaya-kinerja sebesar 69,4%, indikator Hubungan kinerja-imbalan sebesar 41,7% dan indikator Hubungan imbalan-tujuan pribadi sebesar 55,6%. Dari presentase masing-masing indikator diperoleh rata-rata sebesar 55,5% pada penilaian kriteria jawaban setuju bahwa Motivasi Kerja Karyawan Bank Mandiri (persero) Tbk Cabang Jember baik.

#### 4.2.3. Deskripsi Variabel Karakteristik Individu ( $X_3$ )

Penilaian responden terhadap variabel Karakteristik Individu ( $X_3$ ), menurut klarifikasi tingkatan skor dari masing-masing pernyataan Karakteristik Individu dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Karakteristik Individu

Nomor Pernyataan	Jawaban Responden										Total
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
1	4	11.1	27	75	2	5.6	1	2.8	2	5.6	36
2	16	44.4	15	41.7	3	8.3	1	2.8	1	2.8	36
3	8	22.2	24	66.7	3	8.3	1	2.8	-	-	36
4	9	25	21	58.3	6	16.7	-	-	-	-	36
<b>Rata-Rata</b>	<b>9.2</b>	<b>25.6</b>	<b>21.7</b>	<b>60.4</b>	<b>3.5</b>	<b>9.7</b>	<b>1</b>	<b>2.8</b>	<b>1.5</b>	<b>4.2</b>	<b>36</b>

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan data Tabel 4.6 di atas, dapat diketahui bahwa penilaian terbanyak responden terhadap variabel Karakteristik Individu setuju, yaitu dengan presentasi jawaban pada indikator Kemampuan (ability) sebesar 75%, indikator nilai sebesar 41,7%, indikator sikap sebesar 66,7%, indikator minat sebesar 58,3%. Dari presentase masing-masing indikator diperoleh rata-rata sebesar

60,4% pada penilaian kriteria jawaban setuju bahwa Karakteristik Individu Karyawan Bank Mandiri (persero) Tbk Cabang Jember baik.

#### 4.2.4. Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

Penilaian responden terhadap variabel Kinerja (Y), menurut klarifikasi tingkatan skor dari masing-masing pernyataan Kinerja dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja

Nomor Pernyataan	Jawaban Responden										Total
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
1	8	22.2	25	69.4	3	8.3	-	-	-	-	36
2	13	36.1	17	47.2	6	16.7	-	-	-	-	36
3	11	30.6	21	58.3	3	8.3	1	2.8	-	-	36
<b>Rata-Rata</b>	<b>10.6</b>	<b>29.6</b>	<b>21</b>	<b>58.3</b>	<b>4</b>	<b>11.1</b>	<b>1</b>	<b>2.8</b>	-	-	<b>36</b>

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan data Tabel 4.7 di atas, dapat diketahui bahwa penilaian terbanyak responden terhadap variabel Kinerja setuju, yaitu dengan presentasi jawaban pada indikator Hasil Kerja sebesar 69,4%, indikator Keterampilan Karyawan sebesar 47,2% dan indikator Kompetensi sebesar 58,3%. Dari presentase masing-masing indikator diperoleh rata-rata sebesar 58,3% pada penilaian kriteria jawaban setuju bahwa Kinerja Karyawan Bank Mandiri (persero) Tbk Cabang Jember baik.

### 4.3 Uji Instrumen

#### 4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan seberapa baik suatu instrumen digunakan untuk mengukur konsep yang seharusnya diukur. Menurut Sugiono (2010) untuk menguji validitas konstruk dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya. Hasil Uji Validitas sebagai berikut:

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	R <sub>tabel</sub>	R <sub>hitung</sub>	Sig	Ket
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,463	0,379	0,023	Valid
	X1.2	0,463	0,610	0,000	Valid
	X1.3	0,463	0,507	0,002	Valid
	X1.4	0,463	0,718	0,000	Valid
	X1.5	0,463	0,421	0,011	Valid
Motivasi (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,463	0,640	0,000	Valid
	X2.2	0,463	0,702	0,000	Valid
	X2.3	0,463	0,732	0,000	Valid
Karakteristik Individu (X <sub>3</sub> )	X3.1	0,463	0,741	0,000	Valid
	X3.2	0,463	0,841	0,000	Valid
	X3.3	0,463	0,657	0,000	Valid
	X3.4	0,463	0,474	0,003	Valid
	Y.1	0,463	0,754	0,000	Valid

Kinerja (Y)	Y.2	0,463	0,817	0,000	Valid
	Y.3	0,463	0,737	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 4

Tabel 4.8 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Karakteristik Individu ( $X_3$ ) dan Kinerja (Y) menunjukkan bahwa  $R_{hitung} > R_{tabel}$  dan  $Sig < 0,05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua *item* pertanyaan variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Karakteristik Individu ( $X_3$ ) dan Kinerja (Y) dinyatakan *valid*.

#### 4.3.2 Uji Reliabilitas

Suharsimi Arikunto (2006: 154) menyatakan “Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik Hasil Uji Reliabilitas sebagai berikut:

**Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha if item deleted	Standar realibilitas	Ket
Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	0,677	0,60	Reliabel
Motivasi ( $X_2$ )	0,767	0,60	Reliabel
Karakteristik Individu ( $X_3$ )	0,772	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,810	0,60	Reliabel

Sumber: Lampiran 5

Tabel 4.9 menunjukkan hasil pengujian reliabilitas pada instrumen variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Karakteristik Individu ( $X_3$ ) dan Kinerja ( $Y$ ) dengan nilai *Cronbach's Alpha* atau *r alpha* diatas 0,60. Hal ini membuktikan instrumen penelitian berupa kuesioner ini telah reliabel karena *r alpha* yang bernilai lebih besar.

### 4.3.3 Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Hasil uji normalitas sebagai berikut :

**Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Nilai <i>Kolmogorov Smirnov</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	0,200	Berdistribusi Normal
Motivasi ( $X_2$ )	0,091	Berdistribusi Normal
Karakteristik Individu ( $X_3$ )	0,154	Berdistribusi Normal
Kinerja ( $Y$ )	0,105	Berdistribusi Normal

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan Tabel 4.10 hasil pengujian pada tabel tersebut, dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Karakteristik Individu ( $X_3$ ) dan Kinerja ( $Y$ ) memiliki nilai probabilitas atau signifikansi yakni lebih besar dari 0,05. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

#### 4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda umumnya digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat (Firdaus, 2004:70). Hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

**Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi	Sig.	Keterangan
Konstan	0,003	-	-
Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	0,200	0,036	Signifikan
Motivasi ( $X_2$ )	0,189	0,034	Signifikan
Karakteristik Individu ( $X_3$ )	0,396	0,000	Signifikan

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.11 hasil tersebut dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,003 + 0,200X_1 + 0,189X_2 + 0,396X_3$$

a. Nilai Konstanta

Dari persamaan diatas didapatkan nilai konstanta sebesar 0,003 yang berarti bahwa jika nilai dari variabel independen Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Karakteristik Individu ( $X_3$ ) sama dengan nol, maka Kinerja (Y) adalah sebesar konstanta 0,003.

b. Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Nilai koefisien dari variabel Lingkungan Kerja adalah bernilai positif searah yang berarti apabila lingkungan kerja ditingkatkan maka akan

meningkatkan kinerja karyawan, demikian sebaliknya bila lingkungan kerja berkurang maka akan mengurangi kinerja karyawan.

c. Motivasi ( $X_2$ )

Nilai koefisien dari variabel Motivasi adalah bernilai positif searah yang berarti bahwa apabila motivasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan, demikian sebaliknya bila motivasi kerja berkurang maka akan mengurangi kinerja karyawan.

d. Karakteristik Individu ( $X_3$ )

Nilai koefisien dari variabel Karakteristik Individu adalah bernilai positif yang berarti bahwa apabila karakteristik individunya ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan, demikian sebaliknya bila karakteristik individu berkurang maka akan mengurangi kinerja karyawan.

#### **4.5. Uji Asumsi Klasik**

##### **4.5.1 Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengukur apakah model regresi dalam suatu penelitian memiliki koefisien korelasi yang tinggi antar variabel bebas (variabel independent). Apabila terdapat hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas, maka akan menimbulkan bias dalam estimasi. Hasil uji multikolinearitas sebagai berikut:



Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas

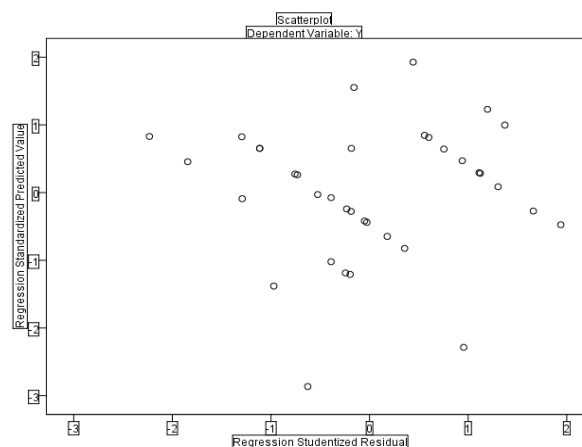
Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	VIF	Tolerance	
Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	1,022	0,978	tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi ( $X_2$ )	1,003	0,997	tidak terjadi multikolinieritas
Karakteristik Individu ( $X_3$ )	1,025	0,976	tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : lampiran 6

Berdasarkan hasil analisis *Collinearity Statistics* yang dapat dilihat pada tabel 4.12, diketahui bahwa model tidak terjadi multikolinieritas. Hal tersebut ditandai dengan nilai  $VIF < 10$  dan  $tolerance > 0,1$ .

#### 4.5.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut:



Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan Gambar 4.1 menunjukkan hasil Uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan *scatter plot* yaitu titik-titik yang dihasilkan pada gambar tersebut menyebar dan berbentuk tidak beraturan sehingga dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4.6 Uji Hipotesis

##### 4.6.1 Uji t

Uji t digunakan untuk mengukur signifikansi pengaruh antara variabel bebas (X) pada variabel terikat (Y) secara parsial. Hasil uji t sebagai berikut:

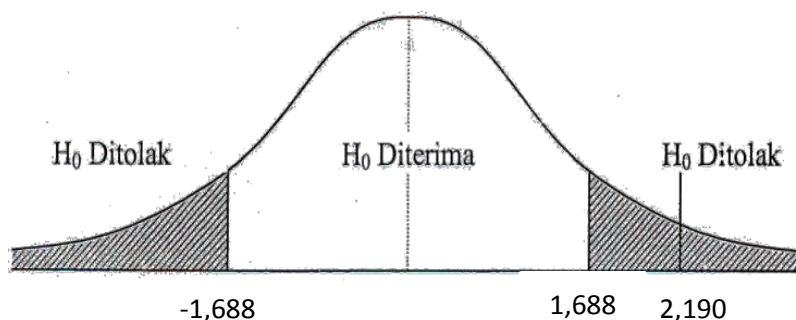
**Tabel 4.13 Hasil Uji t**

Variabel	Ttabel	Thitung	Sig
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	1,688	2,190	0,036
Motivasi (X <sub>2</sub> )	1,688	2,212	0,034
Karakteristik Individu (X <sub>3</sub> )	1,688	4,542	0,000

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan tabel 4.13 tersebut dapat diketahui besar dari pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap variabel Kinerja (Y)

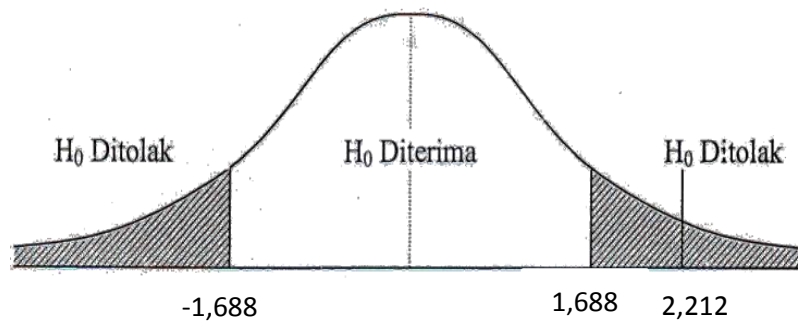


Gambar 4.2 Kurva Pengaruh Parsial  $X_1$  terhadap Y

Sumber : Lampiran 8

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat dilihat bahwa Tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) dari variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) adalah  $0,036 < 0,05$  dan nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$ . Hal ini berarti Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ( $H_1$  diterima).

2. Motivasi ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja (Y)

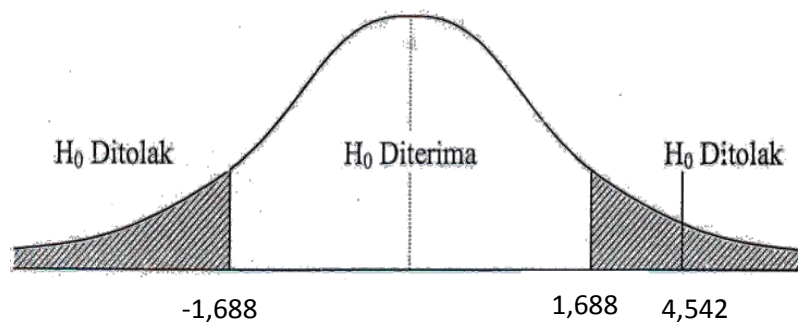


Gambar 4.3 Kurva Pengaruh Parsial  $X_2$  terhadap Y

Sumber : Lampiran 8

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat dilihat bahwa Tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) dari variabel Motivasi ( $X_2$ ) adalah  $0,034 < 0,05$  dan nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$ . Hal ini berarti Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ( $H_2$  diterima).

3. Karakteristik Individu ( $X_3$ ) terhadap variabel Kinerja (Y)



Gambar 4.4 Kurva Pengaruh Parsial  $X_3$  terhadap Y

Sumber : Lampiran 8

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat dilihat bahwa Tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) dari variabel Karakteristik Individu ( $X_3$ ) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$ . Hal ini berarti Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ( $H_1$  diterima).

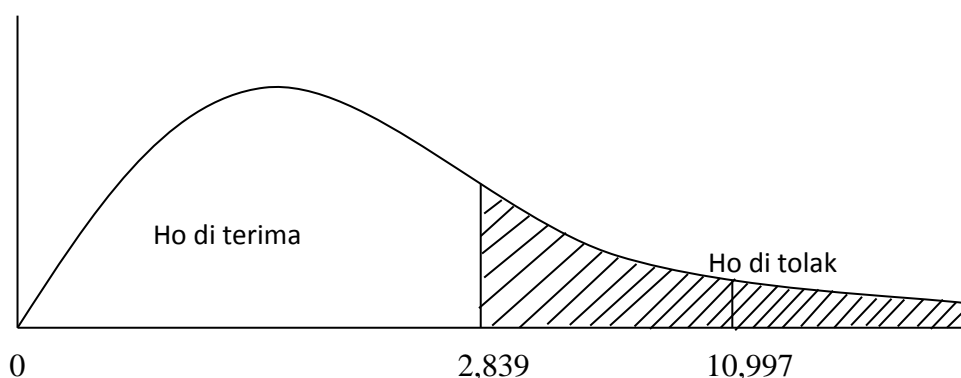
#### 4.6.2 Uji F

Uji Statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen) (Kuncoro, 2001: 98).. Hasil dari uji F dapat secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen) (Kuncoro, 2001: 98).. Hasil dari uji F dapat dilihat pada Tabel 4.14 sebagai berikut :

Tabel 4.14 Hasil Uji F

Variabel	Nilai <i>Annova</i>	Sig.
Residual	10,997	0,000 <sup>b</sup>

Sumber: Lampiran 7



Gambar 4.5 Kurva Simultan

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan Tabel 4.14 menunjukkan model ini memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0.05, maka model ini signifikan dan dapat digunakan untuk menguji hipotesis dengan tingkat kepercayaan 95%.

## **4.7 Pembahasan**

### **4.7.1 Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja**

Hasil analisis regresi berganda pada Uji t terhadap hipotesis pertama ( $H_1$ ) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,036. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif artinya semakin baik Lingkungan Kerja maka Kinerja akan semakin meningkat ( $H_1$  diterima).

Hasil tersebut diperkuat oleh jawaban responden terkait dengan variabel Lingkungan Kerja dan Kinerja dengan rata-rata memberikan jawaban setuju. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja maka semakin tinggi persepsi Kinerja.

Berdasarkan karakteristik responden pada penelitian ini mayoritas sudah berusia 18-30 tahun yang tergolong dalam usia produktif dimana seorang pegawai akan mampu melakukan pekerjaannya semaksimal mungkin dan cenderung lebih positif terhadap pengalaman dan pengetahuan baru. Hal ini membuktikan bahwa pada usia tersebut pegawai dapat menilai lingkungan kerja dengan baik guna mendukung kelancaran dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Robbins (2010:42) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus.. Sedangkan menurut Sedarmayati (2001), menyatakan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurul Mutiara Risqi Amalia (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. Jadi dapat disimpulkan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri (persero) Tbk Cabang Jember.

#### **4.7.2 Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja**

Hasil analisis regresi berganda pada Uji t terhadap hipotesis kedua ( $H_2$ ) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,034. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif artinya semakin baik Motivasi maka Kinerja akan semakin meningkat ( $H_2$  diterima).

Hasil tersebut diperkuat oleh jawaban responden terkait dengan variabel Motivasi dan Kinerja dengan rata-rata memberikan jawaban setuju. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin baik Motivasi maka semakin tinggi persepsi Kinerja.

Berdasarkan karakteristik responden, pegawai dengan lama bekerja 1–6 tahun memiliki semangat kerja yang tinggi dan keinginan yang tinggi untuk mencapai hasil yang lebih optimal dalam bekerja. Dengan semangat kerja yang tinggi pegawai cenderung akan bekerja dengan lebih baik, dan penyerapan motivasi lebih maksimal. Selain itu motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi perusahaan untuk sekedar melakukan pembenahan di aspek pemberian motivasi tersebut dan waktu dapat digunakan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi merupakan sesuatu yang membuat seseorang merasa bergairah dan bersemangat dalam melakukan suatu aktivitas. Di dalam sebuah perusahaan atau organisasi, motivasi yang besar memiliki andil dalam pelaksanaan kinerja karyawan. Motivasi merupakan inti dari manajemen. Motivasi Kerja adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberi tenaga, mengarahkan, menyalurkan, mempertahankan, dan melanjutkan tindakan dan perilaku karyawan atau tenaga kerja (Tansuhaj, 1998).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Amri Sutopo (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi terhadap Kinerja. Jadi dapat disimpulkan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri (persero) Tbk Cabang Jember.

### **4.7.3 Karakteristik Individu Berpengaruh Terhadap Kinerja**

Hasil analisis regresi berganda pada Uji t terhadap hipotesis ketiga ( $H_3$ ) menunjukkan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,000. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif artinya semakin baik Karakteristik Individu maka Kinerja akan semakin meningkat ( $H_3$  diterima).

Hasil tersebut diperkuat oleh jawaban responden terkait dengan variabel Karakteristik Individu dan Kinerja dengan rata-rata memberikan jawaban setuju. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin baik Karakteristik Individu maka semakin tinggi persepsi Kinerja.

Berdasarkan karakteristik responden, pegawai dengan pendidikan S1 memiliki karakter yang kuat untuk mencapai hasil yang lebih optimal dalam bekerja. Dengan semangat kerja yang tinggi pegawai cenderung akan bekerja dengan lebih baik, dan pembentukan karakter jauh lebih maksimal.

Karakteristik individu adalah keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan dan lingkungannya. Karakteristik bawaan merupakan karakteristik keturunan yang dimiliki sejak lahir, baik yang menyangkut faktor biologis maupun faktor sosial psikologis. Karakteristik individu menurut Ratih Hurriyati (2005:79) merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman karakteristik individu merupakan factor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu.



Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Amri Sutopo (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Karakteristik Individu terhadap Kinerja. Jadi dapat disimpulkan Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri (persero) Tbk Cabang Jember.