

## PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS BANK NAGARI CABANG UTAMA PADANG)

Silma Yulita<sup>1</sup> & Romi Rianto Harahap<sup>2</sup>

STIE Perbankan Indonesia

Email : Romiriantoharahap@stiepi.ac.id<sup>2</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (study kasus Bank Nagari Cabang Utama Padang). Sampel dalam penelitian ini diukur dari karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang dengan menggunakan rumus slovin, sehingga terdapat 65 sampel penelitian. Hasil uji t statistik yang dipergunakan untuk menarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah dimana karakteristik individu memiliki nilai signifikansi sebesar  $1,273 < \alpha 5\% = 1,66864$  sehingga dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar  $1,002 < \alpha 5\% = 1,66864$ . sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji f statistik dimana variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansi uji f simultan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Besarnya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 57,7%, sisanya sebesar 42,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

**Keyword:** Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

*This study aims to see Influence of individual characteristics and work environment on employee performance case study of the nagari main branch bank Padang. The sample in this study was measured from the employees of the nagari bank in the main branch of padang by using the slovin formula, so there are 65 research samples. The results of the statistical t test research used to draw conclusions in this study is where individual characteristics have a significance value of  $1,273 < \alpha 5\% = 1,66864$ , so it can be concluded that individual characteristics have a significant effect on employee performance. For work environment variables have a significant value of  $1,002 < \alpha 5\% = 1,66864$ . So it can be concluded that the work environment affects employee performance. F statistic test result where individual characteristics and work environment variables together have an effect on employee performance because of the simultaneous f test significance value of  $0,000 < 0,05$ . The magnitude of the influence of the independent variable on the dependent variable is 57,7%, the remaining 42,3% is influenced by other variables not included in the research model.*

**Keyword:** Individual Characteristics, Work Environment, and Employee Performance

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia sangat memperhatikan proses kinerja karyawan sesuai dengan beban kerja yang ada dalam organisasi baik kinerja karyawan dengan karyawan, maupun hubungan antar divisi/bagian, dalam suatu organisasi akan memberi dampak yang sehat dan nyaman diantara sesama karyawan dikarenakan karyawan adalah salah satu modal penting (*human capital*) bagi organisasi. Robbins (2006:46) menyatakan bahwa ada beberapa faktor dari karakteristik individu, antara lain: 1. Usia 2. Jenis kelamin 3. Tingkat pendidikan 4. Masa kerja 5. status perkawinan. Selain karakteristik individu ada juga faktor yang berpengaruh langsung pada karyawan dan tidak dapat dipisahkan dalam tercapainya suatu tujuan perusahaan yaitu lingkungan kerja, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Menurut Sedarmayati (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, lingkungan kerja terbagi atas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, lingkungan fisik dimaksud disini adalah semua keadaan fisik yang terdapat disekitar tempat bekerja, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja. Koopmans (2014) menyebutkan bahwa kinerja (*performance*) adalah ukuran hasil yang relevan dari prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang pegawai. 1. Kinerja tugas 2. Kinerja kontekstual 3. Perilaku kerja kontraproduktif. Bank Nagari (sebutan untuk PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat) adalah satu-satunya Bank milik pemerintah daerah yang berguna untuk meningkatkan perekonomian masyarakat khususnya di Sumatera Barat. Berikut ini adalah Tabel 1.1 mengenai jumlah karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang pada tahun 2017.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang 2017**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan
1	Laki-Laki	67 Orang
2	Perempuan	119 Orang
	<b>Total</b>	<b>186 Orang</b>

**Sumber: Bank Nagari, 2017**

Berdasarkan data di atas, pada tahun 2017 jumlah karyawan Bank Nagari berjumlah 186 orang karyawan yang terdiri dari 67 orang laki-laki dan 119 orang perempuan, jumlah karyawan diatas adalah jumlah dari semua karyawan dari berbagai divisi dan jabatan. Seperti yang dikemukakan oleh Kamdron (2011) bahwa wanita lebih mungkin termotivasi oleh sebuah hubungan sedangkan laki-laki lebih termotivasi oleh tanggungjawab. Berikut ini adalah Tabel 1.2 tingkat pendidikan karyawan pada Bank Nagari Cabang Utama Padang.

**Tabel 1.2**  
**Tingkat Pendidikan Bank Nagari Cabang Utama Padang**  
**Tahun 2017**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan
1	S2	12 Orang
2	S1	132 Orang
3	D3	13 Orang
4	SMA	28 Orang
5	SMP	1 Orang
	<b>Total</b>	<b>186 Orang</b>

**Sumber: Bank Nagari, 2017**

Tabel 1.2 di atas menunjukkan tingkat pendidikan karyawan pada Bank Nagari Cabang Utama Padang yang bervariasi, dari data di atas menunjukkan bahwa pendidikan tertinggi adalah S2 dengan 12 orang karyawan, pendidikan mayoritas didominasi oleh S1 yaitu 132 orang dari total 186 total karyawan, pendidikan D3 sebanyak 13 orang karyawan, dan tingkat pendidikan terendah adalah SMP yaitu 1 orang karyawan. perusahaan perlu menyesuaikan tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan dengan jabatan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh masing individu. Berikut ini adalah tabel 1.3 masa kerja karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang.

**Tabel 1.3**  
**Masa Kerja Bank Nagari Cabang Utama Padang**

No	Masa Kerja	Jumlah Karyawan
1	<5 Tahun	6 Orang
2	5 -10 Tahun	75 Orang
3	10-15 Tahun	49 Orang
4	15-20 Tahun	23 Orang
5	>20 Tahun	33 Orang
	<b>Total</b>	<b>186 Orang</b>

**Sumber: Bank Nagari, 2017**

Tabel 1.3 di atas menunjukkan bahwa karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang mempunyai masa kerja dengan rentang waktu kisaran 5 sampai dengan 10 tahun lebih dominan yaitu berjumlah 75 orang, sedangkan masa kerja pegawai yang paling rendah berada pada kisaran dibawah 5 tahun berjumlah 6 orang dari total karyawan yang berjumlah 186 orang. Berdasarkan data pada tabel diatas dapat dilihat

bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di Bank Nagari Cabang Utama Padang memiliki masa kerja yang relatif lama dan tingkat kinerja yang tinggi terhadap perusahaan di tempat mereka bekerja. Keberlangsungan operasi Bank Nagari Cabang Utama Padang tidak lepas dari peran SDM nya itu sendiri, karena kegiatan perbankan merupakan proses kerja yang kompleks membutuhkan SDM yang kreatif dan tidak sedikit jumlahnya demi memenuhi ekspektasi khalayak ramai. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada Bank Nagari Cabang Utama Padang dengan judul “*Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Nagari Cabang Utama Padang)*”.

## METODOLOGI PENELITIAN

### Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Bank Nagari Cabang Utama Padang yang beralamat di Jl. Pemuda No. 21, Olo. Padang Barat, kota Padang, Sumatera Barat.

### Jenis dan Sumber Data

#### Jenis Data

Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk informasi baik lisan maupun tulisan. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung.

#### Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan penulis dapat dibedakan dalam dua jenis, 1. Data Primer. Data diperoleh secara langsung dari instansi yang diteliti, melalui pengamatan dan pembagian kuesioner. 2. Data Sekunder Data yang dikumpulkan oleh penulis dari dokumen-dokumen yang ada di instansi tersebut, dari hasil penelitian kepustakaan, dan dari instansi lainnya yang terkait.

### Populasi Dan Sampel

#### Populasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang dengan jumlah karyawan 186 orang.

#### Sampel.

Penentuan ukuran sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin, dan didapat jumlah sampel sebanyak  $65,03 = 65$  (pembulatan). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *probability sampling*, dimana cara pengambilan sampel ini seluruh anggota populasi diasumsikan memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel penelitian.

### Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi/data. 1. Penelitian Pustaka (*Library Research*). 2. Penelitian Lapangan (*Field Research*). a. Observasi, b. Wawancara, c. Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada beberapa sampel penelitian dengan menggunakan metode skala.

**HASIL DAN PEMBAHASAN****Uji Analisis Pengukuran Data****Uji Validitas**

Hasil uji validitas adalah sebagai berikut:

## a. individu

Hasil pengujian validitas butir-butir pernyataan variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel 4.1 di bawah ini:

**Tabel 4.1**  
**Hasil uji validitas pernyataan variabel karakteristik individu**

No	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Pertambahan usia mempengaruhi produktivitas dalam bekerja.	0.496	0.2058	Valid
2	Usia mempengaruhi kemampuan untuk bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan aturan dan prosedur yang telah ditetapkan.	0.414	0.2058	Valid
3	Tingkat semangat dan ketekunan karyawan berbeda-beda berdasarkan tingkatan usia.	0.406	0.2058	Valid
4	Perusahaan tidak membedakan karyawan laki-laki dan perempuan.	0.400	0.2058	Valid
5	Karyawan perempuan mampu bekerja lebih teliti daripada karyawan laki-laki.	0.259	0.2058	Valid
6	Karyawan perempuan lebih mendominasi daripada karyawan laki-laki.	0.283	0.2058	Valid
7	Latar belakang pendidikan membuat saya menjadi contoh yang baik bagi sesama rekan kerja.	0.279	0.2058	Valid
8	Pendidikan formal membantu saya untuk meningkatkan kemampuan bekerja sama antar sesama rekan.	0.235	0.2058	Valid
9	Tingkat pendidikan mempengaruhi insentif yang saya terima.	0.319	0.2058	Valid
10	Masa kerja yang berpengaruh terhadap pengetahuan saya akan membantu saya dalam melaksanakan berbagai tugas.	0.221	0.2058	Valid
11	Pengalaman kerja membuat saya ahli melakukan tugas saya.	0.228	0.2058	Valid
12	Karyawan yang memiliki masa kerja yang lebih lama mendapatkan gaji yang lebih dibandingkan karyawan lainnya.	0.455	0.2058	Valid

13	Tanggung jawab saya terhadap keluarga membuat saya giat dan selalu memberikan yang terbaik kepada perusahaan.	0.297	0.2058	Valid
14	Masalah rumah tangga membuat saya tidak bekerja dengan baik.	0.226	0.2058	Valid
15	Saya lebih mendahulukan urusan kantor daripada keluarga saya.	0.281	0.2058	Valid

**Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2018**

Dari tabel di atas diketahui seluruh item pernyataan dalam variabel karakteristik individu dinyatakan valid karena r-hitung lebih besar dari r-tabel, sehingga dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

**b. Lingkungan kerja**

Hasil pengujian validitas butir-butir pernyataan variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel 4.2 di bawah ini:

**Tabel 4.2**  
**Hasil uji validitas pernyataan variabel Lingkungan kerja**

No	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Dekorasi ditempat saya bekerja sangat bagus dipandang, sehingga semangat mengerjakan pekerjaan.	0.726	0.2058	Valid
2	Tata letak meja, kursi dan komputer yang tepat, membuat saya mudah berkonsentrasi.	0.496	0.2058	Valid
3	Posisi tempat kerja yang nyaman membuat saya bekerja secara maksimal.	0.397	0.2058	Valid
4	Pencahayaan ditempat kerja saya cukup bagus, sehingga tidak menghambat saya bekerja.	0.330	0.2058	Valid
5	AC diruangan saya sangat sejuk, membuat saya mudah berkonsentrasi.	0.836	0.2058	Valid
6	Tempat kerja yang terbuka membuat saya selalu nyaman dan tidak bosan.	0.648	0.2058	Valid
7	Kondisi lingkungan yang jauh dari keramaian membuat saya giat bekerja.	0.745	0.2058	Valid
8	Tidak ada suara ribut yang membuat saya tidak fokus dilingkungan kerja.	0.361	0.2058	Valid
9	Kondisi lingkungan yang jauh dari	0.324	0.2058	Valid

	keramaian membuat saya giat bekerja.			
10	Saya menjalin hubungan yang baik dengan atasan saya.	0.547	0.2058	Valid
11	Atasan saya selalu memberikan motivasi dan semangat dalam bekerja.	0.654	0.2058	Valid
12	Atasan saya sangat bersahabat dan selalu memberi pujian jika saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	0.604	0.2058	Valid
13	Rekan kerja saya sangat harmonis dan selalu bekerja sama.	0.695	0.2058	Valid
14	Saya menghargai dan menjaga hubungan yang baik dengan sesama karyawan.	0.733	0.2058	Valid
15	Tidak ada tekanan yang membuat saya stres dalam bekerja.	0.589	0.2058	Valid
16	Pimpinan pada perusahaan sangat tegas dan selalu memberi target yang sulit untuk dicapai.	0.640	0.2058	Valid
17	Pimpinan selalu memberi penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan memberi sanksi tegas bagi yang melanggar aturan.	0.868	0.2058	Valid
18	Pimpinan pada perusahaan saya sangat bersahabat dan saling menjaga hubungan baik.	0.702	0.2058	Valid

**Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2018**

Dari tabel di atas diketahui seluruh item pernyataan dalam variabel lingkungan kerja dinyatakan valid karena r-hitung lebih besar dari r-tabel, sehingga dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

**Uji Reliabilitas**

Masing-masing variabel hasil pengujian reabilitas yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil penelitian seperti di bawah ini:

Karakteristik individu (X1)

Pada variabel karakteristik individu memiliki nilai *Cronbach Alpha* 0,616 > 0,6 maka variabel kinerja dinyatakan reliabel. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.3 di bawah ini:

**Tabel 4.3**  
**Uji realibilitas variabel karakteristik individu**  
*Reliability Statistics*

Cronbach's Alpha	N of Items
.616	16

**Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2018**

1. Lingkungan kerja (X2)

Pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai *Cronbach Alpha* 0,754 > 0,6 maka lingkungan kerja dinyatakan reliabel. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.4 di bawah ini:

**Tabel 4.4**  
**Uji realibilitas variabel lingkungan kerja**  
*Reliability Statistics*

Cronbach's Alpha	N of Items
.754	19

**Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2018**

2. Kinerja (Y)

Pada variabel kinerja memiliki nilai *Cronbach Alpha* 0,742 > 0,6 maka kinerja dinyatakan reliabel. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.5 di bawah ini:

**Tabel 4.5**  
**Uji realibilitas variabel kinerja**  
*Reliability Statistics*

Cronbach's Alpha	N of Items
.742	10

**Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2018**

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Hasil perhitungan nilai *Kolmogoro-Smirnov Test* untuk model yang diperoleh dapat dilihat pada Tabel 4.6 di bawah ini:

**Tabel 4.6**  
**Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

			Lingkungan Kerja
N			65
Normal Parameters(a,b)	Mean		72,1538
	Std. Deviation		9,64402
Most Extreme Differences	Absolute		,150
	Positive		,112
	Negative		-,150
Kolmogorov-Smirnov Z			1,210
Asymp. Sig. (2-tailed)			,107

**Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2018**

Dari tabel di atas terlihat bahwa hasil uji normalitas menyatakan nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 1,210 dengan signifikan 0,107. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan data yang digunakan dalam penelitian ini telah berdistribusi normal dan bisa dilanjutkan untuk diteliti lebih lanjut, karena nilai signifikan dari uji normalitas > 0,05.

**Uji Multikolinearitas**

Hasil perhitungan nilai VIF untuk pengujian multikolinearitas antara sesama variabel bebas dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients (a)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF	B	Std. Error
1 (Constant)	16,675	5,184		3,217	,002		
Karakteristik individu	,133	,105	,154	1,273	,208	,738	1,354
Lingkungan Kerja	,184	,046	,483	1,002	,100	,738	1,354

**Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2018**

Hasil nilai VIF yang diperoleh dalam Tabel 4.7 di atas menunjukkan variabel bebas dalam model regresi tidak saling berkorelasi. Diperoleh nilai VIF untuk masing-masing variabel bebas kurang dari 10 dan *tolerance value* berada diatas 0,10. Hal ini menunjukkan tidak adanya korelasi antara sesama variabel bebas dalam model regresi dan disimpulkan tidak terdapat masalah multikolinearitas diantara sesama variabel bebas dalam model regresi yang dibentuk.

**Uji Heteroskedastisitas**

Adapun hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut:

**Tabel 4.8**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF	B	Std. Error
1 (Constant)	16,67	5,184		3,217	,002		

nt)	5						
Karakte	,133	,105	,154	1,273	,208	,738	1,354
ristik							
individu							
Lingku	,184	,046	,483	1,002	,100	,738	1,354
ngan							
Kerja							

**Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2018**

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dilihat tidak ada variabel yang signifikan dalam regresi dengan variabel tersebut. Tingkat signifikansi  $> \alpha 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari heteroskedastisitas.

**Pengujian Hipotesis**

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Penelitian mengenai pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada Bank Nagari Cabang Utama Padang metode regresi linear berganda. Dengan bantuan program SPSS dan hasil analisis oleh koefisien regresi dari masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 4.9 sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,675	5,184		3,217	,002
	karakteristik individu	,133	,105	,154	1,273	,208
	lingkungan kerja	,184	,046	,483	1,002	,100

Dependent Variable: kinerja

**Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2018**

Pada tabel 4.9 a dapat dilihat nilai penduga koefisien regresi dari masing-masing variabel dapat disubsitusikan ke dalam persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

- Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 16,675
- Nilai koefisien regresi ( $b_1$ ) sebesar 0,133
- Nilai koefisien regresi ( $b_2$ ) sebesar 0,184

Sehingga diperoleh persamaan  $Y = 16,675 + 0,133X_1 + 0,184X_2$  Dari perhitungan regresi di atas maka diperoleh interpretasi sebagai berikut:

1. Nilai konstanta pada penelitian ini adalah 16,675 artinya jika tidak memperhatikan variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja (bernilai 0) maka kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Utama masih tetap ada sebesar 16,675 satuan.
2. Nilai koefisien regresi karakteristik individu ( $X_1$ ) adalah positif sebesar 0,133 yang berarti bahwa karakteristik individuberbanding lurus terhadap kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang, dimana setiap peningkatan 1 (satu) satuan karakteristik individu maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,133 satuan. Demikian juga sebaliknya jika terjadi penurunan.
3. Nilai koefisien lingkungan kerja ( $X_2$ ) adalah positif sebesar 0,184 yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh dengan kinerja karyawan Bank Nagari Cabang Utama Padang dimana setiap peningkatan 1 (satu) satuan lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,184 satuan. Demikian juga sebaliknya apabila terjadi penurunan. Lingkungan kerja merupakan koefisien regresi terbesar dari variabel independen, sehingga dapat dilihat bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi yang terbesar terhadap kinerja Bank Nagari Cabang Utama Padang dibandingkan dengan karakteristik individu.

Analisis regresi linear berganda menggambarkan informasi tentang ringkasan data berupa jumlah data dan standar deviasi dari data yang diolah dari beberapa variabel penelitian yang terdiri dari Usaha Karakteristik Individu ( $X_1$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), yang merupakan variabel independen serta Kinerja (Y) yang merupakan variabel dependen.

**Uji t-statistik**

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil uji yang dapat dilihat pada tabel 4.10 dibawah ini:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Analisis uji t-statistik**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,675	5,184		3,217	,002
Karakteristik individu	,133	,105	,154	1,273	,208
Lingkungan Kerja	,184	,046	,483	1,002	,100

**Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2018**

Untuk mengetahui sejauh mana masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, maka dilakukan dengan uji t dengan  $\alpha$  5% maka dengan jumlah 5 data maka didapat  $df = 5 - 1 = 4$ , tingkat signifikan dari masing-masing koefisien regresi variabel adalah sebagai berikut:

1. Nilai statistik t hitung = 1,273 sedangkan nilai t tabel dengan  $\alpha 5\% = 1,66864$ , berarti  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka nilai regresi dari  $X_1$  (karakteristik individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Bank Nagari Cabang Utama Padang.
2. Nilai Statistik t hitung = 1,002, sedangkan nilai t tabel dengan  $\alpha 5\% = 1,66864$ , berarti  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka nilai regresi dari  $X_2$  (lingkungan kerja) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Bank Nagari Cabang utama Padang.

**Uji f-statistik**

Adapun hasil uji f penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.11 dibawah ini:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Analisis Uji f**  
**anova(b)**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	288,117	2	144,058	15,472	,000(a)
	Residual	577,268	62	9,311		
	Total	865,385	64			

a Predictors: (Constant), lingkungan kerja, karakteristik individu

b Dependent Variable: kinerja

**Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2018**

Uji f dilakukan untuk menguji apakah secara serentak variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik dan untuk menguji apakah model yang digunakan telah *fix* atau tidak. Nilai prob f-statistik pada model sebesar 0,00 maka  $< 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh sudah dapat diandalkan atau model sudah *fix*.

**Analisis Determinasi ( $R^2$ )**

Hasil pengujian koefisien determinasi penelitian ini dapat dilihat pada hasil pengolahan data melalui SPSS versi 15 tabel 4.12 sebagai berikut:

**Tabel 4.12**  
**Analisis determinasi**  
**Model Summary(b)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					Sig. Change	F Change	R Square Change	F Change	df1
1	,577(a)	,333	,311	3,0513	,333	15,472	2	62	,000

	)			6					
--	---	--	--	---	--	--	--	--	--

a Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Karakteristik individu

b Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.12 diketahui bahwa nilai  $R^2$  (*R-square*) adalah sebesar 0,577. Hal ini berarti besarnya pengaruh dari karakteristik individu ( $X_1$ ), dan lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan terhadap kinerja (Y) karyawan Bank Nagari Cabang Utam Padang adalah sebesar 57,7% dan sisanya sebesar 42,3% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data atas penelitian dan pembahasan pada Bab IV sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, antara lain sebagai berikut:

1. Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja Bank Nagari Cabang Utama Padang. Hal ini dibuktikan dengan Nilai statistik t hitung = 1,273 dan nilai t tabel dengan  $\alpha$  5% = 1,66864, berarti hitung < t tabel. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Bank Nagari Cabang utama Padang. Hal ini dibuktikan hasil dengan Nilai Statistik t hitung = 1,002 sedangkan nilai t tabel dengan  $\alpha$  5% = 1,66864, berarti t hitung < t tabel.
2. Secara simultan dengan uji f dimana kedua variabel signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dan sejalan dengan  $R^2$  yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan kedua variabel tersebut memberikan pengaruh sebesar 57,7% terhadap kinerja karyawan.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Bank Nagari Cabang Utama Padang maka diajukan beberapa saran demi meningkatkan kinerja karyawan, Beberapa saran tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Bank Nagari Cabang Utama Padang harus lebih memperhatikan karakteristik individu, dan melakukan pelatihan-pelatihan untuk mengelola karakteristik individu karyawannya dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bank Nagari Cabang Utama Padang juga harus berupaya dalam meningkatkan lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

Alwi, Hasan. 2002. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Balai Pustaka. Jakarta.

Ardana. I komang, I wayan mujiati , I wayan mudiartha. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit graha ilu, Yogyakarta.

- Borman, W. C., and Motowidlo, S. J. (1993). *Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance*. In N. Schmitt, and W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 71-98). San Francisco: Jossey Bass.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson. 1995. *Organisasi dan Manajemen*. Erlangga. Jakarta.
- Mangkunegara. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosdakarya
- Nazir, Moh. 2009. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Nitisemito, Alek. S. 2000. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia. Bogor. Itisemito, Alek. S. 2001. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- Sugiyono 2013. *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kuantitatif Dan R&D)*. Alfabeta. Bandung.
- Suyadi, Prawirosentono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPF
- Sukwiaty, dkk. 2007. *Ekonomi 2 SMA/MA Kelas XI*, Jakarta : Yudihistira.
- Wahjono, Sentut imam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

**Jurnal:**

- Hassan, M.U., Kibriya, Rabia and Nawaz, Kashif. 2013. *The Effects of Personal Characteristics on Organizational Commitment Through Job Satisfaction An Empirical Study of Pakistan's Financial Sector. Middle-East Journal of Scientific Research* 16 (7): 942-951, 2013 ISSN 1990-9233.

- Hong, J.C., Yang, S.D., Wang, L.J., Chiou, E.F., Su, F.Y. and Huang, S.L. (1995), “*Impact of employee benefits on work motivation and productivity*”, *International Journal of Career Management*, Vol. 7 No. 6, pp. 10-14.
- Jex, S.M. and P.D. Bliese. 1999. *Efficacy beliefs as a moderator of the impact of work related stressor: A multilevel study*. *Journal of Applied Psychology*,84: 349-361.
- Kamdron, T. (2005).“*Work motivation and job satisfaction of Estonian higher officials*”, *Journal of Public Administration*, Vol. 28, pp. 1211-40.
- Kohun, (2002).*Workplace Environment and its impact on organizational performance in Public sector organizations, International Journal of Enterprise Computing and Business System International Systems*, Vol. 1 Issue 1 January 2011.
- Koopmans, L., Bernaards, C.M., Hildebrandt, V.H., Buuren, S. van, Beek, A.J. van der, Vet, H.C.W. de. *Improving the Individual Work Performance Questionnaire using Rasch analysis*. *Journal of Applied Measurement*: 2014, 15(2), 160-175.
- Samson, et.al. 2015. *Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town. International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR) Volume 3, Issue 12, December 2015, PP 76-89.*

**Skripsi:**

- Munandar, Toni. 2017. Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) distribusi Lampung area Tanjung Karang. Universitas Lampung Bandar Lampung.
- Nopiani.2016. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai TVRI Lampung.
- Nurhastuti, Natalia. 2011. Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.Yogyakarta.
- Peoni, Harianus. 2014. Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado). Universitas Ratulangi Manado.