

# AKUTANSI BISNIS dan MANAJEMEN (ABM)

---

ISSN No: 0854-4180

**Volume 24 No.2 Oktober 2017**



- |                   |  |
|-------------------|--|
| Maartje Paais     | Pengaruh motivasi dan Komitmen terhadap prestasi kerja karyawan Manise Hotel di Ambon  |
| Teguh Prasetyo    | Pengaruh Mekanisme Konflik Keagenan Terhadap Kinerja Perusahaan ( Studi di Pasar Modal Indonesia Periode tahun 2004-2010 )                                       |
| Tita Boedi Astuti | Analisis Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Motivasi Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi pada PT. Swasta STIE Malangkucecwara Malang )          |
| Sumarsasi         | Disiplin Karyawan Mempengaruhi Kualitas Produksi Blimbing Petani Ratu Buah di Blitar ( Studi pada Bisnis Keluarga di Kec. Sukorejo Desa Karang Sari Blitar )     |
| Helmy Adisaksana  | Pengaruh Pelatihan Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Komitmen ( Studi pada Karyawan PT BRI ( Persero ) Tbk. Malang Martadinata ) |

DITERBITKAN OLEH :  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) MALANGKUCECWARA  
MALANG

## DAFTAR ISI

---

Volume 24

No. 2

Oktober 2017

---

Pengaruh Motivasi dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Manise Hotel di Ambon 69-82  
*Maartje Paais*

Pengaruh Mekanisme Konflik Keagenan Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi di Pasar Modal Indonesia Periode tahun 2004-2010) 83-91  
*Teguh Prasetyo*

Analisis Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Swasta STIE Malangkucecwara Malang) 92-105  
*Tita Boedi Astuti*

Disiplin Karyawan Mempengaruhi Kualitas Produksi Blimbing Petani Ratu Buah di Blitar (Studi pada Bisnis Keluarga di Kec Sukorejo Desa Karang Sari Blitar) 106-111  
*Sumarsasi*

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Komitmen (Studi pada Karyawan PT BRI (Persero) Tbk. Malang Martadinata) 112-133  
*Helmy Adisaksana*

# **Analisis Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada STIE Malangkecewara Malang)**

**Tita Boedi Astuti**

*Dosen Manajemen, STIE Malangkecewara Malang*

*Jl Terusan Candi Kalasan Malang*

*E-mail: [tbast@stie-mce.ac.id](mailto:tbast@stie-mce.ac.id)*

## *Abstract:*

*Work environment is where the employees work or perform activities, work environment can bring positive and negative impact for employees in the effort to achieve the results of work, a conducive working environment will bring a good impact for the survival of employees at work, and vice versa Positive impact will can understand individual behaviors such as co-workers, superiors, or subordinates. Individual backgrounds can make individual traits or individual characteristics that bring individuals within an organization's environment, especially the work environment. There is the opinion that motivation is a process that explains the intensity, direction and persistence of an individual to achieve his goals. We know that motivation is the result of interaction between the individual and the situation (in this case the work environment). Good employee performance, reflected in the work environment and motivated good employees too. Performance is the work of quality and quantity achieved by an employee in performing their duties in accordance with the responsibilities given to employees concerned, and performance is the result achieved by employee according to the size applicable to the work in question.*

**Keywords:** *Work environment, Individual Characteristics, Motivation, Job Performance*

## **PENDAHULUAN**

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan bekerja, termasuk didalamnya lingkungan fisik dan lingkungan non fisik, lingkungan fisik yang terdiri dari kondisi kerja (bersih, sekelilingnya menarik, para karyawan dengan mudah membawa hasil kerja yang baik) dan fasilitas yang terstandar (SK Menteri Kesehatan tahun 1998 mengatakan bahwa setiap tempat kerja harus dilengkapi dengan tempat sampah, lokasi kerja yang memiliki bangunan yang kuat, terpelihara, bersih, tidak terjadi gangguan kesehatan/polusi dan kecelakaan serta ada sanitasi yang bersih dan sehat, sedangkan lingkungan non fisik terdiri dari hubungan antar sesama rekan, hubungan dengan atasan, dapat dikatakan hubungan tersebut kondusif sehingga akan lebih mudah tercapai tujuan yang ada dalam visi & misi serta strategi tempat karyawan bekerja. Dalam lingkungan kerja terdapat

individu-individu yang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda-beda, hal ini tercermin pada karakteristik individu, dimana karakteristik individu yang terdiri dari tingkat umur, tingkat pendidikan, masa kerja akan membawa tatanan organisasi (tempat kerja), kemampuan, kepercayaan pribadi, penghargaan dan pengalaman.

Upaya untuk memperoleh hasil kinerja yang memuaskan oleh karyawan hal yang perlu di perhatikan selain lingkungan tempat kerja adalah karakteristik dari para individunya itu sendiri, karena karakteristik individu ini yang mencirikan antara satu orang dengan orang lain berbeda, karena masing-masing individu memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda. Oleh karena itu pihak manajemen dituntut untuk memahami perilaku individu agar selaras dengan tujuan organisasi. Karakteristik yang di bawa dalam lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Hal ini didasarkan oleh adanya pemikiran bahwa perbedaan dalam hal kemampuan dan sikap dalam melaksanakan pekerjaan akan berpengaruh terhadap kinerja individu (Gibson *et. al*, 2007).

Menurut Yuwono, dkk (2005), salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah karakteristik karyawan (*person characteristic*) yang terdiri dari: (1) Pengetahuan, (2) Kemampuan dan keterampilan, dan (3) Sikap dan motivasi. Dengan mengetahui perbedaan karakteristik individu, sehingga para manajer akan dapat menentukan tugas-tugas yang sesuai dengan karakteristik karyawan, sehingga kinerja yang diperoleh maksimal. Sedangkan Nadira, Astri (2015) melakukan penelitian tentang pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Medan menunjukkan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan. Dengan kata lain motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan. Seseorang yang mempunyai motivasi berarti individu telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan. Berbicara mengenai motivasi tentunya tidak dapat di lepaskan dengan teori yang mendasarinya, Menurut Robbins (2006) motivasi sebagai kesediaan karyawan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. Sedangkan menurut Gibson *et al.* (2007) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan/ mengarahkan perilaku, atau suatu proses dimana perilaku diberikan energi dan diarahkan. Hasil penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah

penelitian yang dilakukan oleh Usman (2007). Motivasi secara khusus merupakan setiap kegiatan yang mendorong, meningkatkan gairah dan mengajak tenaga kerja atau pegawai untuk bekerja lebih efektif. Dengan motivasi bisa menimbulkan semangat atau dorongan kerja agar kinerja yang dihasilkan optimal. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Koesmono (2005) mengemukakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Gibson *et al* (1997) terdapat 3 (tiga) kelompok variabel yang mempengaruhi kinerja dan perilaku seseorang yaitu variabel individu (meliputi: kemampuan dan keterampilan latar belakang individu: tingkat sosial pengalaman umur, etnis, jenis kelamin), variabel organisasi (meliputi: sumber daya, kepemimpinan imbalan struktur desain pekerjaan) dan variabel psikologis (meliputi: persepsi sikap, belajar kepribadian motivasi).

STIE Malangkecewara merupakan Perguruan Tinggi Swasta yang terletak di wilayah timur Provinsi Jawa Timur tepatnya di kota Malang. Dimana instansi pendidikan ini harus bisa beradaptasi dengan perkembangan dunia pendidikan yang semakin maju. Persaingan dengan perguruan tinggi lainnya menuntut STIE Malangkecewara untuk selalu memperhatikan kualitas kinerjanya salah satunya dengan memperhatikan lingkungan kerjanya untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawannya. Di samping itu, STIE Malangkecewara Malang merupakan organisasi yang dituntut untuk terus berkembang, hal ini yang nantinya akan berdampak pada tuntutan pengembangan kinerjanya, salah satu caranya adalah menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan didukung lingkungan kerja yang aman dan nyaman. karakteristik individu di dalam sebuah organisasi juga perlu diperhatikan. Mengingat setiap individu mempunyai karakteristik yang berbeda-beda. Di samping perlunya menciptakan lingkungan kerja yang aman nyaman serta memperhatikan karakteristik individu motivasi kerja juga perlu diperhatikan guna meningkatkan kinerja karyawan yang nantinya tujuan organisasi dapat tercapai.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan karyawan bekerja, sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan karyawan bekerja. Sarwoto

(2000) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi efisiensi kerja yang meliputi tata kerja yang tepat, cahaya dalam ruang yang tepat, suhu dan kelembaban udara yang tepat dan suara yang tidak mengganggu konsentrasi dalam bekerja.

Siswanto (2007) mengemukakan beberapa faktor lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya: (1) Lingkungan kerja fisik, meliputi terjaganya kebersihan lingkungan kerja, keadaan udara yang baik, penerangan di tempat kerja yang cukup, keamanan terjamin, terhindar dari kebisingan dan pewarnaan ruangan; dan (2) Lingkungan kerja sosial, meliputi adanya hubungan baik antar karyawan, hubungan baik karyawan dengan atasan, kebijakan perusahaan, kerjasama, sugesti teman, dan hubungan emosi sesama teman.

### **Karakteristik Individu**

Latar belakang individu dapat menjadikan ciri-ciri individu. Berkaitan dengan karakteristik individu bahwa individu membawa tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan dan pengalaman. Karakteristik ini akan membawa individu dalam lingkungan organisasi (Thoha, 2003).

Gibson *et al* (2007:24) menyatakan bahwa karakteristik individu terdiri dari kemampuan, keterampilan, pengalaman, latar belakang individu dan demografi individu yang bersangkutan. Steers (2007) mengemukakan bahwa karakteristik individu meliputi masa kerja, tingkat pendidikan dan kebutuhan berprestasi. Karakteristik Individu yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari umur, tingkat pendidikan, masa kerja dan jumlah tanggungan.

### **Motivasi**

Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan perusahaan di mana individu bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Dengan demikian motivasi atau *motivation* berarti pemberian motivasi, penimbunan motivasi atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Motivasi menurut Robbins (2008) adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi menurut Hasibuan (2009) adalah pemberian data penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi menurut Flippo dalam Hasibuan (2009) menyatakan

bahwa “*Direction or motivation is essence, it is a skill in aligning employee and organization interest so that behavior result in achievement of employee want simultaneously with attainment or organizational objectives*”. (Motivasi adalah keahlian, dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai).

Motivasi dapat bersifat positif ataupun negatif. Motivasi positif bertujuan “mengurangi perasaan cemas” (*Anxiety Reducing Motivation*) dimana orang ditawarkan sesuatu yang bernilai (misalnya imbalan berupa uang, pujian, kemungkinan untuk menjadi karyawan tetap) apabila kinerjanya memenuhi standar yang ditetapkan. Sebaliknya motivasi negatif atau yang sering disebut orang “pendekatan tongkat pemukul” (*The Stick Approach*) menggunakan ancaman-ancaman hukum (teguran-teguran, ancaman akan di PHK, ancaman akan diturunkan pangkat dan sebagainya) seandainya kinerja orang yang bersangkutan dibawah standar.

Beberapa pengertian motivasi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja terbentuk dari adanya kebutuhan, sikap (attitude) yang mendorong karyawan agar lebih bersemangat dan bergairah dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan.

Teori motivasi dipahami agar pimpinan mampu mengidentifikasi apa yang memotivasi karyawan bekerja, hubungan perilaku kerja dengan motivasinya, dan mengapa karyawan berprestasi tinggi. Teori motivasi dalam penelitian ini didasarkan pada teori berprestasi (*Achievement Theory*). David C. McClelland dalam kutipan Robbins, (2008) seorang ahli psikologi bangsa Amerika dari Universitas Harvard, dalam teori motivasinya mengemukakan bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh “Virus Mental” yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Virus mental yang dimaksud terdiri dari tiga dorongan kebutuhan, yaitu: (1) Kebutuhan untuk berprestasi (*Need of Achievement*), (2) Kebutuhan berafiliasi (*Need for Affiliation*), dan (3) Kebutuhan kekuatan (*Need for Power*).

Berdasarkan teori McClelland tersebut sangat penting dibinanya virus mental manajer dengan cara mengembangkan potensi karyawan melalui lingkungan kerja secara efektif agar terwujudnya produktivitas perusahaan yang berkualitas tinggi dan tercapainya tujuan utama organisasi. Atas dasar teori McClelland’s *Achievement Motivation Theory* tersebut dapat

disimpulkan ada tiga faktor atau dimensi dari motivasi, yaitu motif, harapan dan insentif.

### **Kinerja**

Mangkunegara (2008) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Kinerja pegawai merupakan tujuan akhir dan merupakan cara bagi manajer untuk memastikan bahwa aktivitas pegawai dan output yang dihasilkan sinergi dengan tujuan organisasi. Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Menurut As'ad (2003) adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Sedangkan menurut Hasibuan (2000) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan. Byars (2004) mengatakan bahwa prestasi kerja atau kinerja adalah hasil dari keterkaitan antara usaha, kemampuan, dan persepsi tugas.

Usaha merupakan hasil motivasi yang menunjukkan sejumlah energi (fisik dan atau mental) yang digunakan oleh individu dalam menjalankan suatu tugas. Kemampuan merupakan karakteristik individu yang digunakan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kemampuan ini tidak dapat dipengaruhi secara langsung dalam jangka pendek. Persepsi tugas merupakan petunjuk dimana individu percaya bahwa mereka dapat mewujudkan usaha-usaha mereka dalam pekerjaannya.

Evaluasi pencapaian kinerja karyawan serta evaluasi terhadap besarnya penyimpangan adalah dengan cara membandingkan hasil pekerjaan dengan hasil yang telah ditetapkan atau diharapkan perusahaan. Oleh karena itu, perlu ditetapkan standar dan pengukuran yang jelas dalam mengukur kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan perolehan organisasi atas hasil kerja, prestasi, atau kinerja para karyawannya. Kinerja karyawan perlu terus menerus diperhatikan dan dinilai, sehingga bahwa kinerja menggambarkan langkah-langkah organisasi ke arah yang lebih efektif benar-benar terwujud. Untuk keperluan tersebut, maka perlu diciptakan kondisi-kondisi yang mendukung, seperti disiplin karyawan, tingkat supervisor terhadap para karyawan, dan kreativitas dan sikap-sikap lain yang menguntungkan organisasi dan karyawan. Menurut Bernardin and Russel dalam As'ad (2003) pengukuran kinerja pegawai berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan penyelia, dan hubungan antar karyawan. Sementara, Blumberg dan Pringle (2002) mengatakan bahwa penentu daripada kinerja adalah kapasitas (seperti pengetahuan,

keterampilan dan pendidikan), kesempatan (seperti prosedur organisasi, kepemimpinan dan kebijakan organisasi), dan kemauan (seperti motivasi, kepuasan kerja dan status pekerjaan).

Ada lima (5) faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi (Chien, 2004) yaitu: *model of motive, leadership style, Organizational culture and environment, Job design, Human resource policies*. Sedangkan menurut pernyataan dari Simamora (2009) mengatakan bahwa beberapa dimensi kinerja karyawan adalah ketidakhadiran, keterlambatan, lama waktu dinas, penyelesaian tugas terandalkan atau memenuhi tolok ukur kuantitas dan kualitas, kerja sama, tindakan protektif, gagasan konstruktif, pelatihan diri, dan sikap-sikap yang menguntungkan.

Kinerja karyawan merupakan perolehan organisasi atas hasil kerja, prestasi, atau kinerja para karyawannya. Kinerja karyawan perlu terus menerus diperhatikan dan dinilai, sehingga bahwa kinerja menggambarkan langkah-langkah organisasi ke arah yang lebih efektif benar-benar terwujud. Untuk keperluan tersebut, maka perlu diciptakan kondisi-kondisi yang mendukung, seperti disiplin karyawan, tingkat supervisor terhadap para karyawan, dan kreativitas dan sikap-sikap lain yang menguntungkan organisasi dan karyawan.

### **Hipotesis Penelitian**

Hipotesis penelitiannya adalah sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>: Lingkungan kerja, karakteristik individu dan motivasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di STIE Malangkecewara Malang
- H<sub>2</sub>: Lingkungan kerja, karakteristik individu dan motivasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di STIE Malangkecewara Malang
- H<sub>3</sub>: Motivasi merupakan faktor dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan di STIE Malangkecewara Malang

### **METODE PENELITIAN**

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi yang di gunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di STIE Malangkecewara Malang yang berjumlah 56 orang yang terdiri dari Pembantu Ketua I, Pembantu Ketua II, Pembantu Ketua III, Kepala Jurusan Akuntansi dan Manajemen, dosen serta karyawan di STIE Malangkecewara Malang. Sampel yang di gunakan adalah seluruh populasi di STIE Malangkecewara Malang.

### **Metode/Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) Kuesioner (angket), merupakan pengumpulan data dengan menyebar daftar pertanyaan kepada responden yang bekerja pada obyek penelitian yaitu STIE Malangucecwara Malang, pertanyaan dalam daftar pertanyaan menggunakan Skala Likert; (2) Kepustakaan, merupakan pengumpulan data sekunder yang mendukung penelitian dengan menggali dari berbagai literatur dan dokumen sebagai bahan dasar teori dalam bahasan permasalahan yang dihadapi; dan (3) Wawancara, merupakan sebuah dialog untuk mendapatkan informasi dari pihak terkait dan kompeten pada bidangnya.

### **Model Analisis Data**

Analisis regresi linear berganda adalah teknik analisis data yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas yang meliputi lingkungan kerja (X1), karakteristik individu (X2), dan motivasi (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Adapun rumus model analisis linear berganda yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan:

Y = Nilai hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat (variabel kinerja karyawan)

b = Koefisien regresi X1 = variabel lingkungan kerja X2 = variabel karakteristik individu

X3 = Variabel motivasi

e = Standard error

### **Pengujian Validitas dan Reliabilitas**

Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini, adalah dengan menggunakan fasilitas SPSS, yakni dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai cronbach alpha > 0.60. Nunnally (dikutip oleh Ghazali, 2006).

## **HASIL PENELITIAN**

### **Uji Kualitas Data**

#### ***Uji Validasi dan Reabilitas Instrumen***

Pengujian instrumen dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah instrument yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat-syarat alat ukur yang baik atau sesuai dengan standar metode penelitian. Mengingat pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner, maka

keseriusan atau kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan merupakan unsur penting dalam penelitian. Keabsahan atau kesahihan data hasil penelitian social sangat ditentukan oleh instrument yang digunakan.

**Tabel 1. Hasil Validitas Instrumen**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item</b>	<b>Koef.korelasi</b>	<b>p-value</b>	<b>Ket</b>
Ling.kerja	X1	Fas.kerja	0.512	0.004	Valid
		x1.1			
		X1.2	0.445	0.014	Valid
		X1.3	0.462	0.010	Valid
		Keamanan	0.599	0.000	Valid
		x1.4			
		X1.5	0.433	0.017	Valid
		X1.6	0.641	0.000	Valid
		Kondisi			
		kerja X1.7	0.432	0.017	Valid
		X1.8	0.545	0.002	Valid
		X1.9	0.546	0.002	Valid
		X1.10	0.481	0.007	Valid
		X1.11	0.634	0.000	Valid
		X1.12	0.576	0.001	Valid
		X1.13	0.420	0.021	Valid
		X1.14	0.538	0.002	Valid
		Lingk.non			
		fisik	0.463	0.010	Valid
		X1.15			
X1.16	0.486	0.006	Valid		
X1.17	0.385	0.035	Valid		
X1.18	0.502	0.005	Valid		
X1.19	0.447	0.013	Valid		
X1.20	0.491	0.006	Valid		
Karakteristik individu	X2	X2.1	0.803	0.000	Valid
		X2.2	0.817	0.000	Valid
		X2.3	0.742	0.000	Valid
		X2.4	0.878	0.000	Valid
Motivasi	X3	X3.1	0.663	0.000	Valid
		X3.2	0.589	0.001	Valid
		X3.3	0.630	0.000	Valid
		X3.4	0.678	0.000	Valid
		X3.5	0.566	0.001	Valid
Kinerja	Y	Y1.1	0.426	0.019	Valid
		Y1.2	0.724	0.000	Valid

Y1.3	0.463	0.010	Valid
Y1.4	0.834	0.000	Valid
Y1.5	0.747	0.000	Valid
Y1.6	0.576	0.001	Valid
Y1.7	0.707	0.000	Valid

Sumber: Data diolah 2017

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrument dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha yaitu dengan melihat kriteria Indeks Koefisien Reliabilitas, dimana batas terendah yang digunakan dalam menyatakan bahwa butir pernyataan yang digunakan reliabel adalah sebesar 0,600.

**Tabel 2. Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan kerja(X1)	0.836	Reliabel
Karakteristik individu(X2)	0.824	Reliabel
Motivasi (X3 )	0.604	Reliabel
Kinerja (X4)	0.759	Reliabel

Sumber Data diolah 2017

### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Adapun hasil analisis adalah sebagai berikut ini:

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi**

Keterangan	B	T hitung	Sig
Constant	-9.226	-1.633	.109
Lingkungan kerja (X1)	.197	2.964	.005
Karakteristik individu (X2)	.475	2.287	.026
Motivasi (X3)	.715	3.726	.000

Sumber : Data diolah 2017.

Variabel dependen adalah variabel Y dan independent yaitu lingkungan kerja (X1), karatesitik individu (X2), dan motivasi (X3), model regresi berdasarkan hasil analisis adalah  $Y = -9.266 + 0.197 X1 + 0.475 X2 + 0.715 X3$

Koefesien regresi bernilai 0.197 yaitu apabila peningkatan lingkungan kerja (X1) sebesar 1 satuan maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.197 satuan.

Koefesien regresi bernilai positif sebesar 0.475 menjelaskan bahwa apabila peningkatan motivasi (X3) sebesar 1 satuan, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.475 satuan.

Koefisien regresi bernilai positif sebesar 0.715 menjelaskan bahwa apabila peningkatan motivasi (X3) sebesar 1 satuan, maka kinerja(Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.715 satuan.

#### **Uji Hipotesa I (Uji Simultan atau Uji F):**

Untuk menguji hipotesa pengaruh simultan dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen(Y), digunakan uji F, dimana dalam hipotesa I, diduga bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Karakteristik Individu (X2) dan Motivasi (X3) secara ber-sama2 mempengaruhi Kinerja Karyawan(Y).

**Tabel 4. Uji Simultan**

<b>Model</b>	<b>Sum of Square</b>	<b>df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
Regression	260.705	3	86.902	15.468	.000 <sup>a</sup>
Residual	292.152	52	5.618		
Total	552.857	55			

Sumber: Data Diolah 2017

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas, menunjukkan bahwa F hitung sebesar 15.468 dengan Signifikansi 0.000, nilai F hitung lebih besar dari F tabel (2.783) dan Sig.(0.000) lebih kecil dari 5% (0.050), menunjukkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, berarti bahwa secara bersama-sama variabel lingkungan kerja (X1), karakteristik individu (X2), dan motivasi (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja(Y), maka model regresi bisa digunakan untuk memprediksi pengaruh lingkungan kerja (X1), karakteristik individu (X2) dan motivasi (X3) pada kinerja (Y)

#### **Uji Hipotesa II (Uji t atau Uji Parsial)**

Untuk menguji hipotesa II yaitu pengaruh parsial dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), berdasarkan tabel uji t menunjukkan bahwa variabel independen yg mempengaruhi variabel dependen yaitu:

##### ***Lingkungan Kerja(X1)***

Variabel lingkungan kerja (X1) dengan nilai t hitung 2.964, nilai tsb lebih besar dari t tabel sebesar 2.007 atau nilai sig. 0,005 lebih kecil dari alpha 5% (0.050), sehingga pengujian hipotesa untuk Ho ditolak dan H1 diterima, hal ini menjelaskan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja(X1) mempengaruhi kinerja (Y), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi secara parsial oleh lingkungan kerja (dengan memperhatikan lingkungan kerja, agar lebih baik, maka kinerja akan mengalami peningkatan secara nyata.

***Karakteristik Individu (X2)***

Variabel karakteristik individu (X2) dengan nilai t hitung sebesar 2.287, yang lebih besar dari t tabel sebesar 2.007, atau nilai signifikansi 0.026 lebih kecil dari alpha 5% (0.050), sehingga pengujian hipotesa untuk Ho ditolak dan H1 diterima, hal ini menjelaskan bahwa secara parsial variabel karakteristik individu (X2) mempengaruhi Kinerja (Y), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh karakteristik individu secara parsial (dengan manajemen yg baik dalam memperhatikan karakteristi individu dari masing-masing karyawan, agar kinerja karyawan akan mengalami peningkatan).

***Motivasi (X3)***

Variabel motivasi (X3) dengan nilai t hitung 3,726, nilai itu lebih besar dari t tabel 2.007 atau nilai signifikansi 0,000 nilai itu lebih kecil dari alpha 5% (0.050), sehingga pengujian hipotesa untuk Ho ditolak dan H1 diterima, hal ini menjelaskan bahwa secara parsial variabel motivasi (X3) mempengaruhi Kinerja (Y).

**Uji Hipotesa III (Uji Pengaruh Dominan)**

Untuk melihat apakah hipotesa III yaitu pengaruh dominan terhadap kinerja (Y) dapat dilihat dari koefisien regresi pada *standardized coefficient* (beta), berdasar hasil pengujian, didapat koefisien *standardized* pada variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0.317, variabel karakteristik individu (X2) 0.256 dan variabel motivasi (X3) sebesar 0.396, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X3) mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja (Y) apabila dibandingkan dengan variabel lainnya.

**SIMPULAN DAN SARAN****Simpulan**

Kesimpulan dari hasil penelitian menunjukkan semua item-item penelitian adalah valid dan reliabel, selanjutnya juga menunjukkan bahwa hipotesis I dan II adalah diterima sedangkan pengaruh paling dominan adalah variabel motivasi sebesar 0.396.

**Saran**

Saran dalam penelitian ini adalah: (1) Berdasarkan hasil penelitian terhadap kinerja karyawan di STIE Malangucecwara Malang, harus memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja yang sudah baik, untuk dipertahan kan bahkan ditingkatkan,karena hal itu merupakan faktor penting, agar menunjang kinerja karyawan; (2) Kinerja karyawan di STIE Malangucecwara Malang harus terus diperhatikan dan ditingkatkan karenamerupakan faktor penting, agar karyawan berdedikasi lebih tinggi pada sebuah pekerjaan; dan (3) Kinerja karyawan di STIE

Malangkecewara Malang, perlu meningkatkan komunikasi antar sesama karyawan, serta stimulus yang dapat mengembangkan kinerja karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- As'ad.2003.Seri Ilmu Sumber Daya Manusia.Yogyakarta:Liberty
- Amriyati dkk.2003.Kinerja Perawat Ditinjau dari Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu.Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan vol.6 no.01 hal 11-18
- Bernardin,HJ,dan Russell.2003.Human Resources Management.Singapore: MC Graw Hill,Inc
- Byars and Rue,2004.Human Resources Management : a Practical Approach Harcourt Brace, New York
- Cetro.2005.Modern Management, Concepts and Skill,New Jersey: Pearson Education,Inc
- Chien,2005.An Investigation of The Relationship of Organizational Structure Employee Personality and Organizational Citizenship Behavior.Jurnal of American Academy of Business,Cambridge
- Ghozali,Imam.2002.Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Gibson,et al.2007.Organisasi,Perilaku,Motivasi, edisi ke tiga, jilid 1.Erlangga Jakarta
- Gunastri.2009.Pengaruh Karakteristik Individu,Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan ( Studi pada CV.Kecak Denpasar
- Handoko,Hani.2003.Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi ke delapan belas, BPFE Yogyakarta,Yogyakarta
- Hasibuan,S.P.Malayu.2009.Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ke tujuh, penerbit PT.Bumi Askara,Jakarta
- Joko Purnomo.2008.Pengaruh Kepemimpinan,Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PNS pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Jepara
- Kerlinger and Pedhazur.2003.” Azas-azas Penelitian Behavior” Yogyakarta.Universitas Gajahmada
- Koesmono.2005.Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi pada Industri Pengolahan Kayu di Jawa Timur, Jurnal Manajemen Vol.7 no.2
- Luthans,Fred.2005.Organization Behavior,9th ed, McGraw-Hill,New York
- Mangkunegara, Anwar Prabu.2008. Perencana dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.Bandung: PT.Refika Aditama
- Maslow.2006.Motivation and Personality,Jakarta
- Nadira.Astri.2015. Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan divisi SDM pada PT.Perkebunan Nusantara III Medan

- Naibaho.2006.Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Prestasi Kerja Karyawan (studi pada PT.Alandick Indonesia di Jakarta) Tesis Universitas Sumatra Utara
- Nurdiansyah.2009.Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja(studi pada PT.Pataya raya Semarang).skripsi
- Raiser.2006.Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Eselon III (Studi pada Kantor/Dinas di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Rokan Hulu. Jurnal.Tepak Manajerial , vol 05 No.05, Tesis Fakultas Ekonomi Universitas Riau
- Sekaran Utama.2007. Metodologi Penelitian.Penerbit Salemba Empat.Yogyakarta
- Simamora.2009.Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja. Pionir Jaya Bandung
- Siswanto Sastrohadwiryono.2007.Manajemen Tenaga Kerja Indonesia.Bumi Aksara Jakarta
- Thoha.2005.Perilaku Organisasi(Konsep Dasar&Aplikasi) Penerbit PT.Grafindo Persada,Jakarta
- Usman.2007.Manajemen Peningkatan Kinerja Guru .Disertasi.bandung.SPS UPI
- V.Wiratna Sujarweni.2008. Belajar Mudah SPSS untuk Penelitian Kwantitatif. Skripsi,Desertasi,Tesis,Umum. Global Media Informasi. Yogyakarta
- Wayne.2001.Managing Human Resources.Singapore:Mc.Graw-Hill
- Yuwono,dkk.2005.Analisis Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kejaksaan Tinggi D.I.Yogyakarta.Jurnal Review Bisnis Indonesia, Vol 01, No.01.diunduh 26 Agustus 2011
- Zainudin & Masyuri.2008.Metodologi Penelitian, Pendekatan Praktis& Aplikatif.Bandung: PT. PT.Refika Aditama