



**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, LINGKUNGAN  
KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN AUTO 2000 MEDAN  
GATOT SUBROTO**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**EKO HIDAYAT**  
NPM 1625310746

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2019**



FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : EKO HIDAYAT  
NPM : 1625310746  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU,  
LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN AUTO  
2000 MEDAN GATOT SUBROTO

MEDAN, APRIL 2019

KETUA PROGRAM STUDI

*Qs*

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

DEKAN



(Dr. SURYA NITA, S.H., M.Hum)

PEMBIMBING I

*[Signature]*

(M. TOYIB DAULAY, SE., M.Si)

PEMBIMBING II

*[Signature]*

(RAHMA HIDAYAT, SU. M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH  
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

**PERSETUJUAN UJIAN**

NAMA : EKO HIDAYAT  
NPM : 1625310746  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU,  
LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN AUTO 2000  
MEDAN GATOT SUBROTO

MEDAN, APRIL 2019

KETUA



(NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si)

ANGGOTA - II

(RIZAL AHMAD, SE., M.Si)

ANGGOTA - I

(M. TOYIB DAULAY, SE., M.Si)

ANGGOTA - III

(RAHMAT HIDAYAT, SE. M.Si)

ANGGOTA-IV

(Dr. KIKI FARIDA FARINE, SE., M.Si)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : EKO HIDAYAT  
NPM : 1625310746  
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS / MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU,  
LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN AUTO  
2000 MEDAN GATOT SUBROTO

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, APRIL 2019



(EKO HIDAYAT)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : EKO HIDAYAT  
NPM : 1625310746  
Tempat/Tanggal Lahir : Medan / 21 Juni 1994  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jalan Pelajar Timur no 23, Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimana yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, April 2019

Yang membuat pernyataan



(EKO HIDAYAT)

TANDA BEBAS PUSTAKA

No. 24.081/ perp / BPT / 2019  
 Dinyatakan tidak ada sangkut paut dengan UPT Perpustakaan  
 Medan, 6 JUN 2019  
 KAPT. Perpustakaan  
 INDONESIA  
 UPT. PERPUSTAKAAN

FM-BPAA-2012-041

Medan, 26 Juni 2019  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di Tempat

Telah di terima  
 berkas persyaratan  
 dapat di proses  
 Medan, 27 JUN 2019

an. B.PAA  
 Teguh Wahyono, SE., M.

Hal : Permohonan Meja Hijau

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini  
 Nama : EKO HIDAYAT  
 Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 21 Juni 1994  
 Nama Orang Tua : Kasim Saleh  
 N.P.M : 1625310746  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 085270332587  
 Alamat : Jl. Pelajar Timur No 235 Medan

Sangat bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN AUTO 2000 MEDAN GATOT SUBROTO. Selanjutnya saya menyatakan :

- Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan (indek prestasi (IP)), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
- Telah tercap keterangan bebas pustaka
- Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
- Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 - 5 lembar dan 3x4 - 5 lembar Hitam Putih
- Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- Terlampir petunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kortas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangi dosen pembimbing, prodi dan dekan
- Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,100,000</b>
Uk - 7.50 %	Rp.	4.200.000
	Rp.	6.300.000

dp 27/06-19

Ukuran Toga : M



Nama saya  
 EKO HIDAYAT  
 1625310746

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila :
  - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - whs.ybs.



# Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

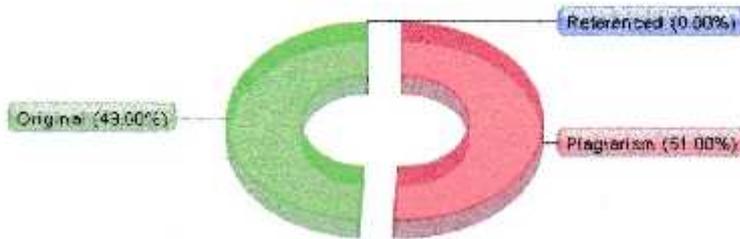
Analyzed document: 26/06/2019 10:16:34

## "EKO HIDAYAT\_1625310746\_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License4



Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

- # 42 wrds: 4096 <http://digilib.unila.ac.id/24301/18/SKRIPSI%20TANPA%20BAB%20PEMBAHASAN.pdf>
- # 30 wrds: 3136 <https://lib.unnes.ac.id/18042/1/7350407081.pdf>
- # 27 wrds: 2694 <https://id.123dok.com/document/4yr178qo-pengaruh-karakteristik-individu-dan-lingkungan-ker...>

show other Sources.]

Processed resources details:

245 - Ok / 39 - Failed

show other Sources:]

Important notes:

Wikipedia:	Google Books:	Ghostwriting services:	Anti-cheating:

Excluded Urls:



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

## PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : EKO HIDAYAT

Tanggal/Tgl. Lahir : MEDAN / 21 Juni 1994

Nomor Pokok Mahasiswa : 1625310746

Program Studi : Manajemen

Konentrasi : Manajemen SDM

Semester Kredit yang telah dicapai : 116 SKS. IPK 3.22

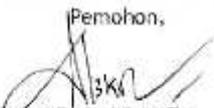
Yang ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

Judul Skripsi	Persetujuan
ANALISA SISTEM PENGUKURAN KINERJA, SISTEM PENGHARGAAN DAN TOTAL QUALITY MANAJEMEN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PT. ASTRA INTERNATIONAL, TBK - AUTO 2000 MEDAN GATOT SUBROTO.	<input checked="" type="checkbox"/>
ANALISA PENERAPAN OUTSOURCHING RECRUITMENT DAN PELATIHAN TERHADAP PEGAWAI PT. ASTRA INTERNATIONAL, TBK - AUTO 2000 MEDAN GATOT SUBROTO.	<input type="checkbox"/>
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PT. ASTRA INTERNATIONAL, TBK - AUTO 2000 MEDAN GATOT SUBROTO.	<input type="checkbox"/>

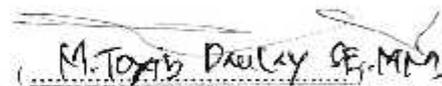
Yang disetujui oleh Kepala Program Studi diherikan tanda

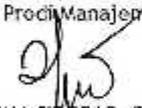
  
Dekan  
Dr. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.

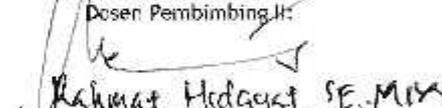
Medan, 19 Januari 2018

Pemohon,  
  
( EKO HIDAYAT )

Nomor : .....  
Tanggal : .....  
Disahkan oleh :  
Dekan  
  
Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.

Tanggal : .....  
Disetujui oleh :  
Dosen Pembimbing I :  
  
M. Tohy Daulay SE, MM

Tanggal : 29-01-2018  
Disetujui oleh :  
Ka. Prodi Manajemen  
  
( NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si. )

Tanggal : .....  
Disetujui oleh :  
Dosen Pembimbing II :  
  
Rahmat Hidayat SE, MM

No. Dokumen: FM-LPPM-08-01

Revisi: 02

Tgl. Eff: 20 Des 2015



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : M. Tedy Dompok, SE, MM  
 Dosen Pembimbing II : Rahmat Hidayat, SE, M.Si  
 Nama Mahasiswa : EKO HIDAYAT  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1625310746  
 Bidang Pendidikan : SI  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Karakteristik Individu Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Auto 200 Medan Gatot Subroto.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
	Cover		
	Acad persetujuan		
	Hal persetujuan usul		
	Abstrak		
	Tata cara penulisan		
	ganda		
	Tata letak/mana cek		
	ke per/pekerjaan		
	ACS sidang 24/06/2019		

( Rahmat Hidayat, SE, M.Si )

Medan, 24 Juni 2019  
 Diketahui/Dijetujui oleh :  
 Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : **SOSIAL SAINS**  
 Dosen Pembimbing I : M. Togh Daulay SE., M.M  
 Dosen Pembimbing II : Rahmat Hidayat, SE., M.Si  
 Nama Mahasiswa : EKO HIDAYAT  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1625310746  
 Bidang Pendidikan : SI  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Rencanan Karakteristik Individu Lingkungan kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Auto 2000 Medan Gatot Subroto.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
2/06/2019	BAB I BAB II BAB III BAB IV		Ace perlatan
06/2019	Amipulan Bekker Baper pustulan		Ace perlatan
08/2019	Ace peralatan Rempes		Ace perlatan

Medan, 24 Juni 2019  
 Diketahui/Disetujui oleh  
 Dekan,

M. Togh Daulay SE., M.M.



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Dosen Pembimbing I : M. Toyib Daulay, SE, MM  
 Dosen Pembimbing II : Rahmat Hidayat, SE, M.Si  
 Nama Mahasiswa : EKO HIDAYAT  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1825310748  
 Bidang Pendidikan : Si Manajemen  
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Analisa Sistem Pengukuran Kinerja sistem penghargaan dan Total Quality Mangajemen terhadap kinerja Matajernih PT. Astra International, Tbk - Auto 2000 Medan Gatot Subroto.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
05/05/2018	BBB 1 BBB 2 BBB 3 keper perusahaan Simpulan	[Signature]	synd topalatis
06/05/2018	Ace persahabatan koniner paprad	[Signature]	Ace persahabatan

Medan, 02 Juni 2018  
 Diketahui/Disetujui oleh :  
 Dekan,

M. Toyib Daulay, SE, MM



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

## FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 PO.BOX.1099 Telp. (061) 8455571 Medan  
 Email : [fasosa@pancabudi.ac.id](mailto:fasosa@pancabudi.ac.id) <http://www.pancabudi.ac.id>

### BERITA ACARA PERUBAHAN JUDUL SKRIPSI

hari ini, Selasa Tanggal, 9, Bulan, Juli Tahun, 2019, telah dilaksanakan Ujian Meja Hijau Pada Program Studi Manajemen Semester Akademik 2019 bagi mahasiswa/i atas nama :

Nama : Eko Hidayat  
 Npm : 1625310745  
 Program Studi : Manajemen  
 Tanggal Ujian : 9 Juli 2019  
 Judul Skripsi Lama : Analisa Sistem Pengukuran kinerja, sistem Penghargaan dan total Quality Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial PT. Astra International, Tbk - Auto 2000 Medan Gatot Subroto  
 Judul Skripsi Baru : Pengaruh karakteristik Individu Lingkungan kerja dan Motivasi Terhadap kinerja karyawan Auto 2000 Medan Gatot Subroto.

Dinyatakan benar bahwa dalam pelaksanaan ujian Meja Hijau mahasiswa tersebut diatas telah terjadi perubahan judul skripsi yang telah dikendaki oleh Panitia Ujian Meja Hijau.

JABATAN	NAMA DOSEN	TANDA TANGAN
Ketua Penguji/ Ketua Program Studi	Nurafitina Siregar, SE., M.Si	
Anggota I/ Pembimbing I	M. Toyib Daulay, SE., M.Si	
Anggota II/ Pembimbing II	Rahmat Hidayat, SE., MM	
Anggota III/ Penguji I	Rizal Ahmad, SE., M.Si	
Anggota IV/ Penguji II	Dr. Kiki Farida Farine, SE.MSi	

## ABSTRAK

---

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Auto 2000 Medan Gatot Subroto. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *Slovin*. Data primer yang digunakan adalah kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Auto 2000 Medan Gatot Subroto. Teknik analisis data yang digunakan adalah : (1) uji kualitas data, (2) uji asumsi klasik, (3) uji regresi linier berganda, (4) uji hipotesis (*test goodness of fit*). Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah : dari hasil uji T dan uji F dapat diketahui secara parsial dan simultan variabel karakteristik individu, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Auto 2000 Medan Gatot Subroto, berdasarkan hasil uji regresi linier berganda didapat persamaan  $Y = 0,779 + 0,373 X_1 + 0,062 X_2 + 0,471 X_3$  yang berarti terdapat hubungan yang positif dan searah antara variabel X terhadap variabel Y. sedangkan nilai *Adjusted R Square* ( $R^2$ ) yang dihasilkan adalah 0,838 atau 83,8%, yang artinya secara bersama-sama karakteristik individu, lingkungan kerja dan kinerja karyawan mampu mempengaruhi kinerja karyawan Auto 2000 Medan Gatot Subroto sebesar 83,8%, dan sisanya 16,2% dijelaskan oleh variabel lain.

**Kata kunci :** Kinerja Karyawan, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Motivasi

## ABSTRACT

---

*This research to explain the effect of individual characteristics, work environment and motivation on the performance of Medan Auto 2000 Gatot Subroto employees. Sampling in this study is using the Slovin formula. The primary data used is a questionnaire distributed to Auto 2000 Medan employees at Gatot Subroto. Data analysis techniques used are: (1) data quality test, (2) classic assumption test, (3) multiple linear regression test, (4) hypothesis test (test goodness of fit). The results obtained from this study are: from the results of the *T* test and *F* test can be known partially and simultaneously individual characteristic variables, work environment and motivation significantly influence the performance of employees of Auto 2000 Medan Gatot Subroto, based on the results of multiple linear regression equation  $Y = 0.779 + 0.373 X1 + 0.062 X2 + 0.471 X3$  which means there is a positive and unidirectional relationship between the variables *X* to the variable *Y*. While the Adjusted *R Square* value (*R*<sup>2</sup>) produced is 0.838 or 83.8%, which means that together the characteristics individuals, work environment and employee performance are able to influence the performance of Auto 2000 Medan Gatot Subroto employees by 83.8%, and the remaining 16.2% is explained by other variables.*

*Keywords: Employee Performance, Individual Characteristics, Work Environment and Motivation*

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat mengerjakan dan menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “*Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Auto 2000 Medan Gatot Subroto*”. Skripsi ini ditujukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Strata Satu (S-1) Program Studi Sosial Sains Jurusan Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., MM., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, SH., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, SE, M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan.
4. Bapak M. Toyib Daulay, SE., M.Si, selaku dosen pembimbing I yang sudah banyak memberikan arahan, motivasi, serta kemudahan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Rahmat Hidayat, SE., M.M, Selaku dosen pembimbing II yang juga sudah banyak memberikan arahan, motivasi, dan membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.

6. Seluruh staf pengajar dan pegawai departemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan.
7. Kepada kedua orang tua saya, terima kasih atas dukungan, doa, semangat, perhatian, materi, kasih sayang, semoga Allah selalu memurahkan rezeki, kesehatan, dan umur yang panjang.
8. Teman-teman seperjuangan di program studi manajemen yang sudah banyak membantu dalam proses pembuatan skripsi ini.
9. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Medan, Februari 2019

Penulis

**Eko Hidayat**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I - PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	4
C. Rumusan Masalah .....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
1. Tujuan Penelitian .....	5
2. Manfaat Penelitian .....	6
E. Keaslian Penelitian.....	6
<b>BAB II - LANDASAN TEORI</b>	
A. Uraian Teoritis .....	8
1. Karakteristik Individu .....	8
a. Pengertian Karakteristik Individu .....	8
b. Faktor yang Mempengaruhi Karakteristik Individu.....	9
c. Indikator Karakteristik Individu.....	9
2. Lingkungan Kerja .....	11
a. Pengertian Lingkungan Kerja .....	11
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	12
c. Indikator Lingkungan Kerja.....	13
3. Motivasi .....	14
a. Pengertian Motivasi .....	14
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi .....	15
c. Teori Motivasi .....	15
d. Indikator Motivasi.....	17

4. Kinerja.....	17
a. Pengertian Kinerja.....	17
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	18
c. Indikator Kinerja.....	18
B. Penelitian Terdahulu .....	21
C. Kerangka Konseptual.....	22
D. Hipotesis .....	26

### **BAB III - METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian .....	27
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	27
1. Tempat Penelitian .....	27
2. Waktu Penelitian.....	27
C. Populasi dan Sampel .....	28
1. Populasi.....	28
2. Sampel.....	28
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	29
1. Variabel Penelitian.....	29
2. Definisi Operasional .....	29
E. Skala Pengukuran Variabel.....	31
F. Teknik Pengumpulan Data.....	32
1. Sumber Data.....	32
a. Data Primer .....	32
b. Data Sekunder.....	32
G. Teknik Analisa Data.....	32
1. Uji Kualitas Data.....	32
a. Uji Validitas Data .....	32
b. Uji Reliabilitas .....	33
2. Uji Asumsi Klasik.....	34
a. Uji Normalitas.....	34
b. Uji Multikolinearitas .....	34
c. Uji Heteroskedastisitas.....	35
3. Regresi Linear Berganda.....	35
4. Uji Hipotesis( <i>Test Goodness of Fit</i> ) .....	36
a. Uji Statik (Uji t) .....	36
b. Uji Simultan (Uji F) .....	37
c. Koefesien Determinasi ( $R^2$ ) .....	37

## **BAB IV - HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Karakteristik Responden .....	39
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan .....	39
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	40
B. Tabulasi Jawaban Responden .....	41
1. Tabulasi Karakteristik Individu .....	41
2. Tabulasi Lingkungan Kerja .....	42
3. Tabulasi Motivasi .....	44
4. Tabulasi Kinerja .....	45
C. Hasil Uji Kualitas Data .....	46
1. Hasil Uji Validitas.....	46
a. Karakteristik Individu .....	47
b. Lingkungan Kerja.....	48
c. Motivasi.....	49
d. Kinerja.....	51
2. Hasil Uji Realibilitas .....	52
a. Karakteristik Individu .....	52
b. Lingkungan Kerja.....	53
c. Motivasi.....	53
d. Kinerja.....	54
D. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	54
1. Hasil Uji Normalitas Data.....	54
2. Hasil Uji Multikolinieritas .....	57
3. Hasil Uji Heterokedastisitas .....	58
E. Hasil Regresi Linier Berganda .....	59
F. Hasil Uji Hipotesis ( <i>Test Goodness Of Fit</i> ) .....	60
1. Hasil Uji Parsial (Uji T) .....	60
2. Hasil Uji Simultan (Uji F).....	62
3. Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	63
G. Pembahasan.....	64
1. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan.....	64
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	64
3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	65
4. Pengaruh Karakteristik, Lingkungan kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	66

**BAB V - KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	67
B. Saran.....	68

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Tabel Penelitian Terdahulu .....	21
Tabel 3.1	Tabel Jadwal Penelitian.....	27
Tabel 3.2	Tabel Defenisi Operasional.....	30
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	39
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan....	40
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	40
Tabel 4.4	Tabulasi Jawaban Karakteristik Individu.....	41
Tabel 4.5	Tabulasi Jawaban Lingkungan Kerja .....	42
Tabel 4.6	Tabulasi Jawaban Motivasi .....	44
Tabel 4.7	Tabulasi Jawaban Kinerja .....	45
Tabel 4.8	Hasil Analisis Uji Validitas Karakteristik Individu .....	47
Tabel 4.9	Hasil Analisis Uji Validitas Lingkungan Kerja .....	48
Tabel 4.10	Hasil Analisis Uji Validitas Motivasi .....	50
Tabel 4.11	Hasil Analisis Uji Validitas Kinerja.....	51
Tabel 4.12	Hasil Analisis Uji Reliabilitas Karakteristik Individu .....	52
Tabel 4.13	Hasil Analisis Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja.....	53
Tabel 4.14	Hasil Analisis Uji Reliabilitas Motivasi.....	53
Tabel 4.15	Hasil Analisis Uji Reliabilitas Kinerja.....	54
Tabel 4.16	Hasil Analisis Uji Multikolinieritas .....	57
Tabel 4.17	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	59
Tabel 4.18	Hasil Analisis Uji Parsial .....	61

Tabel 4.19	Hasil Analisis Uji Simultan.....	62
Tabel 4.20	Hasil Analisis Koefisien Determinasi .....	63

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual .....	25
Gambar 4.1	Histogram.....	55
Gambar 4.2	Normal P-P Plot .....	56
Gambar 4.3	Scatterplot .....	58

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan aset yang sangat penting. Potensi yang dimiliki setiap manusia sangat berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Semakin berkembangnya perekonomian di Indonesia berimbas pada meningkatnya persaingan bisnis yang semakin ketat. Komponen sumber daya manusia yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan. Karyawan adalah aset yang paling utama dalam perusahaan, karena tanpa adanya karyawan maka perusahaan tidak bisa beraktivitas atau tidak akan berjalan. Agar perusahaan bisa berjalan dengan lancar dan sesuai dengan tujuan maka perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian dalam melakukan pekerjaannya. Dengan memiliki karyawan yang berkemampuan meningkat juga akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka dengan meningkatnya kinerja karyawan juga dapat mewujudkan sasaran dan tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan menurut Bastian (dalam Syafriadi, 2016) adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam perusahaan, dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan tersebut. Dalam meningkatkan kinerja karyawan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya, salah satunya menurut Siagian (dalam Nisakurohma, 2018) yaitu : gaji, budaya

organisasi, karakteristik individu, lingkungan kerja, motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan, komunikasi, dan faktor-faktor lainnya.

Berdasarkan pernyataan tersebut hanya 3 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dibahas dalam penelitian ini, karena sesuai dengan fenomena yang ada di perusahaan tempat peneliti meneliti, yaitu faktor karakteristik individu, lingkungan kerja, dan motivasi.

Penelitian ini mengambil objek pada Auto 2000 Medan Gatot Subroto, Auto 2000 Medan Gatot Subroto Adalah salah satu industri yang berkembang sejalan dengan perkembangan ekonomi saat ini yang bergerak dalam bidang perusahaan otomotif. Namun dalam kenyataannya, pengelolaan karyawan yang dilakukan manajemen perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan mempunyai banyak kendala, salah satu faktor yang menghambat kinerja karyawan adalah faktor karakteristik individu karyawan, misalnya karyawan sering datang terlambat dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, belum mampu bekerja dengan mandiri dan masih perlu berkonsultasi pada atasannya sehingga karyawan tersebut masih belum efektif dalam bekerja, kurangnya kemampuan kerja yang baik, sikap dan perilaku karyawan juga dirasa masih belum optimal, hal tersebut tercermin pada masih adanya pelayanan yang belum memuaskan bagi para pelanggan.

Selain faktor karakteristik individual ada juga faktor lain yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan Auto 2000 Medan Gatot Subroto, yaitu faktor lingkungan kerja. Tempat kerja sebagai faktor eksternal belum memberikan kenyamanan bagi karyawan dan menjadi suatu permasalahan bagi

Para karyawan. Berdasarkan lingkungan kerja fisik, Auto 2000 Medan Gatot Subroto buka selama 12 jam dan umumnya berada ditepi jalan yang ramai. Beberapa karyawan kadangkala mengeluh tentang kondisi tempat kerjanya, seperti panas, berisik, dan rawan terhadap tindakan kejahatan maupun kecelakaan lalu lintas. Kebersihan juga menjadi salah satu masalah dalam lingkungan kerja di Auto 2000 Medan Gatot Subroto karena adanya bengkel untuk service mobil yang berdekatan dengan tempat kerja karyawan maka tidak jarang karyawan bekerja dengan mencium aroma oli mobil dan membuat tidak nyaman dalam bekerja. Berdasarkan lingkungan kerja non fisik, hubungan antara atasan dengan karyawan bawahan juga kurang harmonis, karena masih terdapatnya jarak antara atasan dengan bawahan sehingga tidak terjalin hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan yang baik.

Faktor berikutnya adalah faktor motivasi, masih terdapatnya penurunan keberhasilan pencapaian target Auto 2000 Medan Gatot Subroto dengan Cabang Auto 2000 lainnya, pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi juga secara tidak merata, dan gaji yang diterima karyawan kadangkala tidak sesuai dengan pengorbanan yang dilakukan karyawan, padahal gaji dan insentif juga berfungsi meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk meneliti tentang **Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Auto 2000 Medan Gatot Subroto.**

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Masih terdapatnya karakteristik individu karyawan yang belum sesuai dengan yang diharapkan pada Auto 2000 Medan Gatot Subroto.
- b. Masih terdapatnya lingkungan kerja yang kurang baik pada Auto 2000 Medan Gatot Subroto.
- c. Masih kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan Auto 2000 Medan Gatot Subroto.
- d. Masih terdapatnya penurunan kinerja karyawan Auto 2000 Medan Gatot Subroto.

### **2. Batasan Masalah**

Untuk menghindari ketidak jelasan dalam penelitian ini maka perlu adanya pembatasan masalah. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah hanya pada faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu karakteristik individu itu sendiri, lingkungan kerja dan motivasi pada karyawan Auto 2000 Medan Gatot Subroto yang berjumlah 120 orang.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan Auto 2000 Medan Gatot Subroto?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan Auto 2000 Medan Gatot Subroto?
3. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan Auto 2000 Medan Gatot Subroto?
4. Apakah karakteristik individu, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan Auto 2000 Medan Gatot Subroto?

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan hasil identifikasi masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh karakteristik individu secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan Auto 2000 Medan Gatot Subroto.
- b. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan Auto 2000 Medan Gatot Subroto.
- c. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh motivasi secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan Auto 2000 Medan Gatot Subroto.
- d. Untuk menguji dan mengetahui karakteristik individu, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan Auto 2000 Medan Gatot Subroto.

## **2. Manfaat Penelitian**

Merujuk pada tujuan penelitian di atas, maka penelitian ini sekurang-kurangnya diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi penulis:

Dengan adanya penelitian ini, penulis dapat menambah pengetahuan tentang pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan:

Penulis berharap dengan adanya hasil penelitian ini, perusahaan dapat memperoleh manfaat yang dapat dijadikan referensi dan panduan untuk meningkatkan kinerja karyawan dikemudian hari.

3. Bagi pihak lain:

Diharapkan penulisan ini dapat memberikan masukan dan menjadi referensi yang berarti bagi para akademisi dan pihak-pihak lain yang melakukan penelitian tentang sumber daya manusia khususnya mengenai karakteristik individu, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

## **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Andri adriadi Fakultas Ilmu Administrasi Brawijaya Malang yang berjudul “Pengaruh karakteristik individu dan motivasi terhadap kinerja karyawan” (studi pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia Persero Tbk. Kantor cabang utama Madura). Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu,

Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Auto 2000 Medan Gatot Subroto”.

Perbedaan penelitian terletak pada :

1. Model penelitian: dalam penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier berganda untuk 2 (dua) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat. Penelitian ini menggunakan model pengaruh dengan regresi linier berganda untuk 3 (tiga) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat.
2. Variabel penelitian: penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu karakteristik individu dan motivasi dan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu karakteristik individu, lingkungan kerja fisik dan motivasi, dan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan.
3. Jumlah observasi/sampel (n): penelitian terdahulu populasi berjumlah 120 orang karyawan dan sampel sebanyak 55 karyawan/ responden sedangkan dalam penelitian ini populasi berjumlah 120 karyawan dan sampel berjumlah 55 karyawan/responden.
4. Waktu penelitian: penelitian terdahulu dilakukan tahun 2012 sedangkan penelitian ini tahun 2019.
5. Lokasi penelitian: lokasi penelitian terdahulu di PT. Bank Negara Indonesia Persero Tbk. Kantor Cabang Madura sedangkan penelitian ini dilakukan di Auto 2000 Medan Gatot Subroto.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Karakteristik Individu**

###### **a. Pengertian Karakteristik Individu**

Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Individu memiliki kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan, dan pengalaman masa lalu yang akan dibawa oleh masing-masing individu tersebut manakala memasuki sesuatu lingkungan baru, yakni organisasi atau lainnya.

Karakteristik individu dapat didefinisikan berbeda-beda dalam aspek sumber daya manusia menurut tinjauan dari sisi organisasi. Karakteristik individu merupakan ciri khas (karakter) yang dimiliki oleh setiap orang dalam berperilaku. Menurut Hasibuan (2010) “karakteristik individu merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan”. Menurut Ivancevich dkk. (2009), “Karakteristik Individu adalah orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku secara berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, orang yang memiliki kepribadian yang berbeda berinteraksi dengan cara yang berbeda dengan atasan, rekan kerja dan bawahan”. Ivancevich, dkk (2009) mengemukakan bahwa selain faktor demografis, karakteristik individual meliputi kepribadian, kemampuan dan ketrampilan, persepsi, dan sikap.

## **b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Karakteristik Individu**

Menurut Mohyi (dalam Sabarofek dan Sawaki, 2017) menyatakan bahwa karakteristik dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dikelompokkan sebagai berikut :

- 1) Faktor fisiologis yang terdiri dari kemampuan fisik dan kemampuan mental.
- 2) Faktor psikologis terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, pengalaman, motivasi, dan masa kerja.
- 3) Faktor demografi yang terdiri dari umur, jenis kelamin, dan etnis pegawai.

## **c. Indikator Karakteristik Individual**

Menurut Robbins (2009) ada 5 indikator dalam karakteristik Individual, yaitu :

- 1) Kemampuan (*Ability*), “Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan sehingga kemampuan (*ability*) merupakan fungsi dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*)”. Kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tercermin pada pengetahuan tentang ruang lingkup pekerjaannya dan keterampilan dalam aktivitas kerja.
- 2) Nilai (*Value*), “Nilai yaitu keyakinan-keyakinan dasar bahwa suatu modus perilaku atau keadaan akhir dari eksistensi yang khas lebih disukai secara pribadi atau sosial dibandingkan suatu modus perilaku atau keadaan akhir eksistensi yang berlawanan”. Nilai seseorang

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

- 3) Sikap (*Attitude*), “Sikap adalah pernyataan evaluatif (baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan) mengenai objek, orang, atau peristiwa”. Seorang manajer harus memperhatikan sikap kerja para karyawan, karena sikap tersebut memberikan pertanda pada masalah-masalah potensial dalam perusahaan dan pengaruh terhadap perilaku mereka untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik.
- 4) Minat (*Interest*) minat merupakan sesuatu yang membuat seseorang senang akan suatu objek tertentu sehingga timbul kecenderungan untuk mencari dan berkonsentrasi pada aktivitas yang berkaitan dengan objek, orang atau peristiwa yang tercermin melalui respon dalam bentuk rasa suka atau tidak suka yang diwujudkan melalui perilakunya serta mempunyai kemauan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya
- 5) Kepribadian, “Kepribadian adalah sebagai total dari cara-cara di mana individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain, yang digambarkan dalam bentuk sifat-sifat yang dapat diukur dan dapat diperlihatkan”. Kepribadian juga merupakan himpunan karakteristik dan kecenderungan yang stabil serta menentukan sifat umum dan perbedaan dalam perilaku seseorang. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah ciri khas yang dimiliki setiap individu yang berupa kemampuan, nilai, minat,

kepribadian, sikap yang dibawa seseorang ke dalam lingkungan kerjanya.

## **2. Lingkungan Kerja**

### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Terry (2011), “Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan”. Adanya suatu kondisi lingkungan kerja yang baik akan sangat membantu kinerja karyawan dan menentukan keberhasilan tujuan perusahaan. Perusahaan dalam hal ini harus memperhatikan kondisi lingkungan kerja dalam perusahaan tersebut karena dengan adanya perhatian pada lingkungan kerja, maka semangat kerja karyawan akan timbul sehingga mereka merasa nyaman dan lancar dalam beraktivitas.

Menurut Sedarmayanti (dalam Nisakurohma dan Sunuharyo, 2018) lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama, lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Nitisemito (dalam Sunyoto, 2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang diberikan, misalnya kebersihan, music, penerangan, dan lain-lain.

## **b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito (dalam Sunyoto, 2015) ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu :

### 1) Hubungan Karyawan

Motivasi untuk bekerja datangnya dari rekan sekerja, apabila hubungan dengan sekerja berjalan dengan harmonis maka akan meningkat motivasi dan semangat untuk melakukan pekerjaan, begitu juga sebaliknya apabila hubungan dengan rekan sekerja tidak harmonis maka akan mengakibatkan berkurangnya motivasi atau semangat dalam bekerja.

### 2) Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kurang baik jelas dapat memberikan pengaruh yang kurang baik untuk karyawan dalam bekerja, yaitu dapat mengakibatkan ketidaknyamanan dalam bekerja.

### 3) Peraturan Kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut.

### 4) Penerangan

Karyawan membutuhkan penerangan yang cukup dalam melakukan pekerjaan, apalagi jika pekerjaan menuntut ketelitian.

### 5) Sirkulasi udara

Untuk sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka harus dilakukan pengadaan ventilasi udara. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan yang dianggap terlalu panas.

6) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini dapat mendorong semangat untuk bekerja.

**c. Indikator Lingkungan Kerja**

Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja Sedarmayanti (dalam Nisakurohma dan Sunuharyo, 2018) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

“Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Dari sumber diatas, diperoleh indikator-indikator lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

a) Penerangan

b) Keamanan

c) Kebersihan

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

“Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan, ataupun hubungan sesama rekan kerja”.

Dari pengertian di atas, didapat indikator-indikator lingkungan kerja non-fisik antara lain:

- a) Hubungan dengan atasan atau bawahan.
- b) Hubungan dengan sesama rekan kerja.

### **3. Motivasi**

#### **a. Pengertian Motivasi**

Handoko (2013) menjelaskan bahwa “motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi yang dimiliki seseorang agar dapat bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2010). Sedangkan menurut Robbins (2009), “Motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan yang dimiliki dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual”.

Secara konteks menurut filippo (dalam Notoatmodjo 2009) motivasi adalah suatu arahan pegawai dalam suatu perusahaan agar dapat bekerja sama dalam mencapai keinginan para karyawan dalam rangka pencapaian keberhasilan perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah keadaan pribadi seseorang dalam mengeluarkan tingkat daya upaya dan potensi yang tinggi agar dapat bekerja sama dalam mencapai keinginan para karyawan dalam rangka pencapaian keberhasilan perusahaan.

## **b. Faktor –faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Sunyoto (2015), adalah sebagai berikut :

- 1) Promosi
- 2) Prestasi kerja
- 3) Pekerjaan itu sendiri
- 4) Penghargaan
- 5) Tanggung jawab
- 6) Pengakuan
- 7) Keberhasilan dalam bekerja

## **c. Teori Motivasi**

Teori yang dipakai dalam penelitian ini adalah teori motivasi yang dikemukakan oleh Abraham Maslow yang dikenal dengan “Teori Hierarki Kebutuhan” (*hierarchy of needs*), karena teori tersebut mewakili kebutuhan-kebutuhan karyawan dalam bekerja. Menurut Maslow, pada dasarnya karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan sebagai berikut (Robbins,2009):

### 1) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan pada tingkat yang paling dasar. Kebutuhan ini merupakan salah satu dorongan yang kuat pada diri manusia, karena merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya. Kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang tersebut misalnya berupa makan, minum, udara, perumahan.

2) *Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan Kerja (Safety and Security Needs).*

Kebutuhan ini mengarah kepada rasa aman, nyaman dan jaminan seseorang dalam tanggung jawabnya sebagai karyawan. Karyawan akan bekerja lebih giat untuk meningkatkan prestasi kerjanya jika karyawan tersebut terjamin atas kedudukan dan posisinya dalam pekerjaan.

3) *Kebutuhan Sosial (Social Needs)*

Kebutuhan sosial ini sering juga disebut *affiliation or acceptance needs* yaitu kebutuhan untuk hidup bersama orang lain. Manusia sebagai makhluk sosial butuh berinteraksi dengan orang lain. Kebutuhan ini tercermin dalam kebutuhan akan kasih sayang, bersahabat dan bekerjasama dalam kelompok kerja atau antar kelompok.

4) *Kebutuhan Harga Diri (Esteem Needs)*

Kebutuhan pada tingkat keempat merupakan kebutuhan akan harga diri atau martabat yang termasuk juga kebutuhan akan status dan penghargaan. *Esteem or Status Needs* adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

5) *Kebutuhan Aktualisasi Diri/Mempertinggi Kapasitas Kerja (Self actualization)*

Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan untuk mengerahkan segala kemampuan, keterampilan dan potensi seseorang secara optimal untuk mencapai prestasi kerja yang memuaskan.

Kebutuhan ini merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi karena setiap karyawan ingin menunjukkan dan mengembangkan kapasitas kerjanya dengan baik.

#### **d. Indikator Motivasi**

Menurut Luthans (2012) Indikator-indikator Motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Keberhasilan
- 2) Penghargaan
- 3) Tanggung jawab

### **4. Kinerja**

#### **a. Pengertian Kinerja**

Menurut Hasibuan (2010) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Menurut Nawawi (2010) adalah “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan”. Pengertian lain dari Robbins dan Coulter (2009) berpendapat, “Kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan periode waktu yang telah ditetapkan”. Dengan kata lain, kinerja individual sangat mempengaruhi kinerja perusahaan atau organisasi secara keseluruhan demi tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

### **b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Siagian (dalam Nisakurohma, 2018) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- 1) Gaji
- 2) Budaya organisasi
- 3) Karakteristik individu
- 4) Lingkungan kerja
- 5) Motivasi
- 6) Kepemimpinan
- 7) Disiplin kerja
- 8) Kepuasan
- 9) Komunikasi, dan faktor-faktor lainnya.

### **c. Indikator Kinerja**

Kriteria Bernardin dan Russell sebagaimana dikutip oleh Robbins (2009), dikemukakan bahwa terdapat enam buah dimensi yang menjadi indikator penilaian kinerja seorang karyawan. Oleh karena itu, kriteria dari Bernardin dan Russell tersebut sesuai dan akan digunakan dalam penelitian ini.

Adapun keenam kriteria tersebut antara lain:

- 1) Kualitas Kerja

Pengertian kualitas kerja adalah hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara yang ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan di suatu aktivitas kualitas kerja diukur dari persepsi

karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan. kuantitas kerja juga merupakan hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu (*Timelines*)

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan diawal waktu sampai menjadi output.

4) Efektivitas (*Cost-effectiveness*)

Efektivitas kerja merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga, uang, teknologi dan bahan baku yang dapat dimaksimalkan sebaik mungkin dengan maksud menaikkan keuntungan dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya, efektifitas kerja, persepsi karyawan dalam menjalankan tugas, efektifitas penyelesaian tugas yang ditentukan perusahaan.

5) Kemandirian (*Need for Supervision*)

Kemandirian adalah tingkat seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari pengawas, atau keterlibatan pengawas mencampuri kerja karyawan untuk menghindari hasil yang merugikan. Kemandirian akan diukur dari persepsi karyawan terhadap tugas dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing karyawan sesuai dengan tanggung jawab karyawan itu sendiri.

6) Komitmen Kerja (*Interpersonal Impact*)

Komitmen kerja merupakan tingkat karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Pengukuran dengan menggunakan persepsi karyawan dalam membina hubungan dengan perusahaan dan tanggung jawab, loyalitas terhadap perusahaan. Komitmen kerja juga merupakan tingkat sejauhmana karyawan atau pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

## B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel karakteristik individu, lingkungan kerja, dan motivasi dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>Hubungan</b>	<b>Hasil</b>	<b>Sumber</b>
Karakteristik Individu dan kinerja	Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Sapto Supriyanto, dkk (2012)
	Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	H. Eddy Yunus (2010)
	Karakteristik Individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Ribhan (2008)
	Karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.	A. Musyafak (2008)
Lingkungan kerja dan Kinerja	Lingkungan kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja	Crispinus P. Tamal (2010)
	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kerja.	Pujaningsih dan Basuki (2012)
	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Dhermawan, Dkk.(2012)
	Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	Titi Riansari dkk.(2012)
Motivasi dan kinerja	Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.	Endang Dwiningsih (2008)
	Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan.	Heri Susanto dan Nuraini A. (2010)
	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Susilaningtyas(2011)
	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.	Tony S.W dan Fitria H.(2011)
Karakteristik Individu dan Motivasi	Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.	Andri Adriadi (2011)
	Karakteristik individu berpengaruh	Arief Subyantoro (2009)

	signifikan terhadap motivasi kerja.	
	Terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu terhadap motivasi.	Andy S. dan Tri B. (2012)
	Karakteristik individu mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.	Endang Suswati (2012)
Lingkungan kerja dan Motivasi	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.	Paraningrum, dkk(2009)
	Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.	Sari Andamdewi(2013)
	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi.	Lezita (2010)
	Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja.	Yosia Daniel (2012)

(Sumber Diolah Penulis, 2019)

Hasil penelitian menjelaskan bagaimana karakteristik individu dan lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh pada motivasi dan kinerja karyawan. Motivasi kerja juga memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Sebagaimana hasil penelitian yang telah dilakukan, tentunya perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk semakin memperkaya konsep yang ada serta dan masih banyak hal yang perlu diketahui dan diteliti misalnya pengaruh secara keseluruhan dari karakter individu dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja serta pengaruh keseluruhan dari karakteristik individu, lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dalam penelitian ini, hal-hal tersebut menjadi pembeda dari penelitian-penelitian terdahulu.

### C. Kerangka Konseptual

Peningkatan kinerja karyawan membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia dan lingkungan kerja yang baik. Eagly, mengemukakan bahwa “Kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh berbagai hal, baik faktor dari dalam diri atau karakteristik karyawan (internal) maupun faktor lingkungan kerja (eksternal)”. Oleh

karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu mengembangkan karakter individual karyawan yang mereka miliki dan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik. Hal tersebut didukung pendapat Yuwono dkk, bahwa “Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah karakteristik karyawan (person characteristic)” Karakteristik tersebut meliputi pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sikap dari seseorang. Sedangkan dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya dipengaruhi oleh segala sesuatu yang ada di sekitarnya seperti penerangan yang cukup, suhu ruangan yang sejuk, kebersihan, kelengkapan fasilitas, keamanan, hubungan kerja yang baik dan lain-lain (Nitisemito). Menurut Sihombing (2014), “Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi”. Sesuai dengan yang terjadi di Auto 2000 Medan Gatot Subroto, lingkungan kerja sepenuhnya menjadi tanggung jawab perusahaan. Lebih lanjut, sihombing juga menuturkan “Lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tenang dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan”. Hal yang sama juga dikemukakan Saydam (2010), bahwa “Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri”. Lingkungan kerja di perusahaan seperti Auto 2000 Medan Gatot Subroto diperuntukkan untuk mempengaruhi semangat kerja dan kinerja karyawan, sedangkan peningkatan karakter individual hanya dapat dilakukan oleh individu itu sendiri. Karakteristik individu merupakan sesuatu yang dibawa seseorang ke tempat kerja (Ivancevich, 2009). Menurut Render dan Heizer “Lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja,

keamanan dan mutu kehidupan kerja mereka”. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, kedua faktor internal dan eksternal tersebut perlu didukung oleh motivasi kerja.

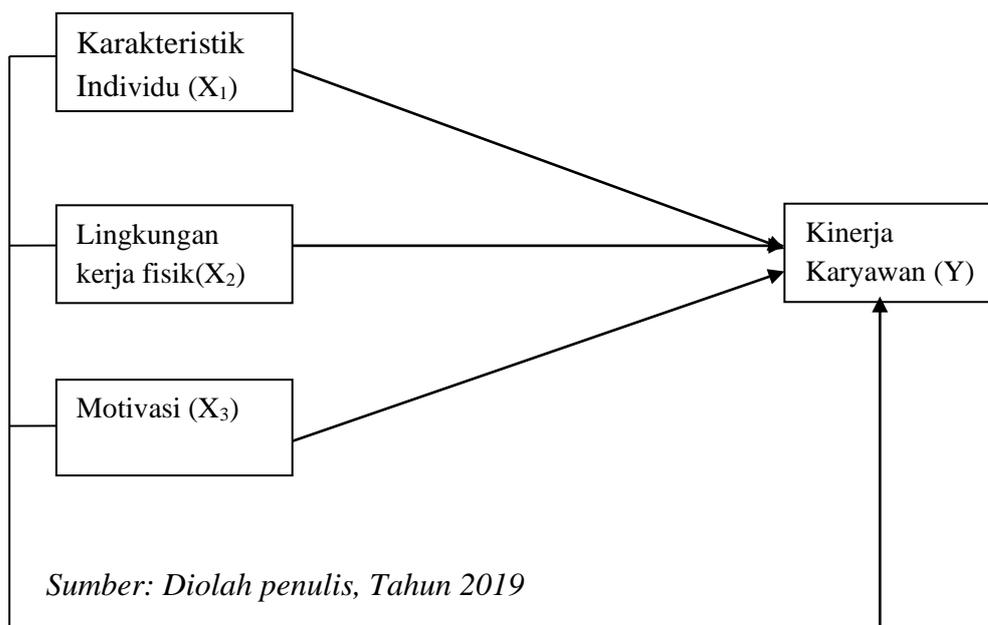
Menurut Robbins (2009), “Motivasi didefinisikan sebagai satu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan”. Oleh karena itu, motivasi sangat diperlukan dalam rangka menumbuhkan semangat kerja karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

Karakter individual dan lingkungan kerja juga berfungsi untuk membangkitkan motivasi kerja karyawan. Dalam hubungannya dengan karakter individual karyawan, motivasi melibatkan faktor-faktor individual, faktor-faktor individual tersebut meliputi kebutuhan, tujuan, sikap, dan kemampuan (Chung dan Megginson). Motivasi tidak akan timbul tanpa adanya karakteristik individu karena motivasi timbul dari hasil interaksi individu dengan situasi yang dihadapinya. Motivasi merupakan proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan organisasi, Wiludjeng (2017:154). Sikap karyawan dan situasi kerja tersebut tercermin dalam karakteristik individu dan lingkungan kerja karyawan. Lebih lanjut, Mangkunegara juga mengungkapkan “Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”. Seorang karyawan yang mempunyai motif yang kuat akan menghasilkan usaha yang keras meskipun usaha tersebut ditempuh dengan segala resiko, tetapi hakikatnya perilaku tertentu menghasilkan tujuan tertentu yang diharapkan dan diinginkan. Seseorang karyawan yang mempunyai motif lemah hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Motif-motif tersebut berfungsi untuk memperkuat atau memperlemah

karakter individual dalam pencapaian kinerja. Sedangkan dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, motivasi didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja, Mangkunegara, Hal tersebut juga didukung pendapat Sutrisno, bahwa “Lingkungan kerja yang baik dan bersih akan memotivasi pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan baik”. Pendapat-pendapat para ahli diatas juga telah dibuktikan beberapa hasil penelitian terdahulu yang tercantum dalam Tabel 2.1. berikut ini.

Dari kajian pustaka dan penelitian terdahulu yang telah dibahas sebelumnya, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Gambar 2. 1. Kerangka Konseptual**



#### **D. Hipotesis**

Hipotesis ialah pernyataan keadaan populasi yang akan diuji kebenarannya menggunakan data / informasi yang dikumpulkan melalui sampel, Rusiadi dkk (2013:79). Untuk mengarahkan pembahasan ini penulis membuat hipotesis sebagai berikut:

H1 = Karakteristik individu berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan Auto 2000 medan Gatot Subroto.

H2 = Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan Auto 2000 medan Gatot Subroto.

H3 = Motivasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan Auto 2000 medan Gatot Subroto.

H4 = Karakteristik individu, lingkungan kerja fisik, dan motivasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan Auto 2000 Medan Gatot Subroto.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan variabel yang akan diteliti maka jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *asosiatif* karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih (Rusiadi, 2013:14). Penelitian ini membahas pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

#### B. Tempat dan Waktu Penelitian

##### 1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Auto 2000 Medan Gatot Subroto yang berada di kota Medan yang beralamat di jalan Gatot Subroto no. 220, Sei Sikambing C.II, Medan Helvetia, Sumatera Utara.

##### 2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai dari tanggal 25 januari 2019

**Tabel 3.1 Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei
1	Pengajuan judul					
2	Penyusunan Proposal					
3	Perbaikan/ Acc Proposal					
4	Seminar Proposal					
5	Pengolahan Data					
6	Penyusunan Skripsi					
7	Bimbingan Skripsi					

(Sumber: Diolah Penulis, 2019)

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi merupakan jumlah keseluruhan objek yang ada di perusahaan yaitu seluruh karyawan yang ada pada Auto 2000 Medan Gatot Subroto sebanyak 120 karyawan.

### 2. Sampel

Sampel adalah sebagian populasi yang ditunjuk/dipilih untuk mewakilinya. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan metode sampling dengan menentukan dan pengambilan sampel secara acak dengan mempertimbangkan kesempatan yang sama terhadap setiap bagian untuk dijadikan sebagai sampel.

Sampel ini menggunakan rumus slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N.e^2}$$

Dimana:

n: jumlah sampel

N: jumlah populasi

e: batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

$$n = \frac{120}{1 + 120 (0,1)^2} = \frac{120}{2,2} = 55$$

Untuk menentukan besarnya sampel menggunakan rumus slovin, Karena jumlah populasi sebanyak 120 maka jumlah sampel diambil sebanyak 55 orang, seperti yang terdapat pada lampiran diatas.

#### **D. Variabel Penelitian dan Devinisi Operasional**

##### **1. Variabel Penelitian**

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu : variabel bebas pertama Karakteristik Individu ( $X_1$ ), variabel bebas kedua Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ), dan variabel ketiga yaitu Motivasi ( $X_3$ ), serta variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

##### **2. Devinisi Operasional**

a. Karakteristik Individu ( $X_1$ ): Uraian tertulis yang berisi tentang karakteristik individu yaitu merupakan ciri khas (karakteristik) yang dimiliki oleh seseorang dalam berperilaku. Adapun indikatornya yaitu:

- 1) Kemampuan
- 2) Sikap
- 3) Kepribadian

b. Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ): Merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan lingkungan kerja yang dihadapi dimana seseorang bekerja.

Adapun indikatornya yaitu :

- 1) Penerangan
- 2) Keamanan
- 3) Kebersihan

c. Motivasi ( $X_3$ ): Merupakan keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Adapun indikatornya yaitu :

- 1) Keberhasilan
- 2) Penghargaan
- 3) Tanggung Jawab

d. Kinerja Karyawan (Y): Merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Adapun indikatornya yaitu :

- 1) Kualitas kerja
- 2) Ketepatan Waktu
- 3) Kemandirian

**Tabel 3.2**

**Tabel Defenisi Operasional**

<b>Variabel</b>	<b>Defenisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Karakteristik Individu (X1)	Uraian tertulis yang berisi tentang karakteristik individu yaitu merupakan ciri khas (karakteristik) yang dimiliki oleh seseorang dalam berperilaku.	1) Kemampuan 2) Sikap 3) Kepribadian (Robbins, 2009)	Likert
Lingkungan Kerja (X2)	Merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan lingkungan kerja yang dihadapi dimana	1) Penerangan 2) Keamana	Likert

	seseorang bekerja.	3) Kebersihan (Sedarmayanti, 2018)	
Motivasi (X3)	Merupakan keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.	1) Keberhasilan 2) Penghargaan 3) Tanggung Jawab (Luthans,2012)	Likert
Kinerja (Y)	Merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.	1) Kualitas kerja 2) Ketepatan Waktu 3) Kemandirian (Bernardin dan Russell, 2009)	Likert

### E. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Menurut Manullang, M dan Pakpahan, M (2014) Skala *Likert* menyatakan peringkat dan jarak dari variabel yang diukur, mencakup konsep kesamaan jarak dan nilai dalam skala interval bukan angka nol mutlak. Maka nilai skala yang digunakan yaitu :

1. Sangat Setuju = Skor 5
2. Setuju = Skor 4
3. Netral = Skor 3
4. Tidak Setuju = Skor 2
5. Sangat Tidak Setuju = Skor 1

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Sumber Data**

#### **a. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuisisioner kepada responden.

#### **b. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui buku teori, karya ilmiah, jurnal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

## **G. Teknik Analisis Data**

Dalam menganalisis data penelitian ini peneliti menggunakan *software Statistical Product for the Service Solution (SPSS) for windows*.

### **1. Uji Kualitas Data**

#### **a. Uji Validitas**

Validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Untuk mengetahui valid tidaknya kuisisioner yang disebarkan diuji dengan menggunakan validitas dengan mengkorelasikan skor tiap butir pertanyaan dengan skor total yang

merupakan jumlah tiap skor butir (Sugino dalam Rusiadi, Subiantoro, Hidayat, 2013 : 204), menggunakan rumus :

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{(n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

(Sugiyono, 2003, hal.182)

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefesien korelasi antara variabel x dan y

x = Variabel Bebas (skor tiap butir pertanyaan)

y = Variabel Terikat (jumlah skor total)

Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan r-kritik = 0,30, (Sugiyono, 2013). Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir dalam pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid. Sebaliknya jika  $r_{xy}$  lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  dinyatakan valid. Sedangkan kevalidan dari data sendiri berdasarkan jumlah N (responden) pada derajat kebebasannya  $r_{\text{tabel}}$  (df = N – K) Harus lebih kecil (<) dari 0,30.

## **b. Uji Reliabilitas**

Menurut Manullang, M dan Manuntun Pakpahan (2014:90) realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstuk.

Dalam penelitian ini mengukur realibilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable*, jika memberikan nilai  $\alpha > 0,60$ .

## 2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda, maka akan dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik yang sering digunakan yaitu :

### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada.

Menurut Rusiadi, dkk (2014) Untuk mengetahui bahwa data telah berdistribusi normal, dimana gambar *histogram* memiliki kecembungan seimbang ditengah, kemudian gambar normal *P-P Plot* terlihat titik – titik berada dalam garis diagonal.

### b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditentukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (vif) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value*  $> 0,10$  atau  $VIF < 10$  maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

### c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap disebut homokedastisitas.

Menurut Rusiadi dkk, (2014) uji heterokedastisitas dilakukan dengan melihat dari gambar *Scaterplot* yang menunjukkan bahwa titik – titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu.

### 3. Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Menguji pengaruh secara simultan (bersama-sama) karakteristik individu, lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kinerja karyawan digunakan statistik regresi berganda, dengan rumus sebagai berikut:

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

Dimana:

Y : Subjek dalam variabel devenden yang diprediksikan yaitu kinerja karyawan

a : Harga Y bila  $X_1$  dan  $X_2 = 0$  (harga konstan)

$b_1b_2$  : Angka arah koefisien variabel

$X_1$  : Subjek pada variabel independen yaitu karakteristik individu

- $X_2$  : Subjek pada variabel independen yaitu lingkungan kerja fisik
- $X_3$  : Subjek pada variabel independen yaitu motivasi

#### 4. Uji Hipotesis (*Test Goodness Of Fit*)

##### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5% (Kuncoro dalam Rusiadi,Subiantoro,Hidayat,2013 : 279). Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- 1)  $H_0 : \beta_i = 0$ , tidak ada pengaruh signifikan secara parsial variabel terhadap variabel terikat.
- 2)  $H_0 : \beta_i \neq 0$ , ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 3) Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  , maka  $H_0$  diterima.
- 4) Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  ditolak.

### b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis yang menyatakan signifikan atau tidak, digunakan Uji F, dengan rumus :

$$F_h = \frac{R / k}{(1 - R) / N - k - 1}$$

Dimana:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel

n = Jumlah anggota sampel

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah:

- 1) Jika nilai probabilitas  $F \leq \alpha 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak
- 2) Jika nilai probabilitas  $F > \alpha 0,05$ , maka  $H_0$  diterima

### c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui persentasi pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja fisik, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Menurut Rusiadi, dkk (2014) nilai  $R^2$  yang mendekati 1 (satu) berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen dan sebaliknya jika  $R^2$  yang mendekati 0 (nol) berarti variabel – variabel independen hampir tidak memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel

dependen. Digunakan Uji Determinasi dengan rumus:  $D = r_{xy}^2 \times 100\%$ .

Digunakan Uji Determinasi dengan rumus:  $D = r_{xy}^2 \times 100\%$  .

**BAB IV**  
**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**A. Karakteristik Responden**

**1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Keadaan responden yang ada di Auto 2000 Medan Gatot Subroto dapat dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 4.1 Jumlah Responden Auto 2000 Medan Gatot Subroto  
Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	40	73 %
2	Perempuan	15	27 %
	JUMLAH	55	100 %

*Sumber : Hasil jawaban responden 2019*

Pada tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa responden sebagai karyawan di Auto 2000 Medan Gatot Subroto sebanyak 55 orang diantaranya 40 laki-laki atau sebesar 73% dan 15 perempuan atau 27% dari total keseluruhan di Auto 2000 Medan Gatot Subroto.

**2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan**

Keadaan responden yang ada di Auto 2000 Medan Gatot Subroto dapat dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 4.2 Jumlah Responden di Auto 2000 Medan Gatot Subroto

Berdasarkan Tingkat/Jenjang Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMU	20	36%
2	D1-D3	29	53%
3	S1	6	11%
	JUMLAH	55	100 %

Sumber : Hasil jawaban responden 2019

Pada tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa responden di Auto 2000 Medan Gatot Subroto yang berpendidikan SMU sebanyak 20 orang atau sebesar 36%, untuk tamatan antara D-I sampai D-III sebanyak 29 orang atau sebesar 53% dan untuk tamatan Sarjana sebanyak 6 orang atau sebesar 11%.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.3 Jumlah Responden Auto 2000 Medan Gatot Subroto

Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	20-25 Tahun	18	33%
2	26-30 Tahun	27	49%
3	di atas 31 Tahun	10	18%
	JUMLAH	55	100%

Sumber : Hasil jawaban responden 2019

Dari tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa karyawan di Auto 2000 Medan Gatot Subroto yang usianya antara 20-25 tahun sebanyak 18 orang atau sebesar 33%, untuk usia antara 26-30 tahun sebanyak 27 orang atau sebesar 49% dan di atas 31 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 18%.

## B. Tabulasi Jawaban Responden

### 1. Tabulasi Karakteristik Individu

Tabel 4.4 Tabulasi Jawaban Karakteristik Individu

	No. 1	No. 2	No. 3	No. 4	No. 5	No. 6	No. 7
Sangat Setuju	17	14	19	16	12	10	17
%	30.91	25.45	34.55	29.10	21.82	18.18	30.91
Setuju	16	13	9	27	20	34	12
%	29.10	23.64	16.36	49.10	36.36	61.82	21.82
Netral	6	11	3	4	8	10	8
%	10.91	20	5.45	7.27	14.55	18.18	14.55
Tidak Setuju	16	17	21	6	12	1	17
%	29.10	30.91	38.18	10.91	21.82	1.82	30.91
Sangat Tidak Setuju	0	0	3	2	3	0	1
%	0	0	5.45	3.64	5.45	0	1.82

(Sumber : Hasil jawaban responden 2019)

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui hasil sebagai berikut:

- a. Pertanyaan yang paling tinggi mendapatkan jawaban sangat setuju yaitu pertanyaan nomor 3 (Saya selalu mengambil keputusan sendiri dalam menghadapi masalah) sebanyak 19 responden atau 34,55%.
- b. Pertanyaan yang paling tinggi mendapatkan jawaban setuju yaitu pertanyaan nomor 6 (Pengetahuan saya tentang pekerjaan saya semakin bertambah setelah mengikuti program pelatihan yang dilaksanakan perusahaan tempat saya bekerja) sebanyak 34 responden atau 56,45%.
- c. Pertanyaan yang paling tinggi mendapatkan jawaban netral yaitu pertanyaan nomor 2 (Saya merasakan komunikasi yang baik antara saya, karyawan dan pimpinan saya) sebanyak 11 responden atau 20%.

- d. Responden yang menjawab tidak setuju terbanyak adalah pertanyaan nomor 3 (Saya selalu mengambil keputusan sendiri dan menghadapi masalah) sebanyak 21 responden atau sebesar 38,18%.
- e. Responden yang menjawab sangat tidak setuju terbanyak adalah pertanyaan nomor 3 dan 5 (Saya selalu mengambil keputusan sendiri dalam menghadapi masalah dan Pelatihan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya) sebanyak masing-masing 3 responden atau sebesar 5,45%.

## 2. Tabulasi Lingkungan Kerja

Tabel 4.5 Tabulasi Jawaban Lingkungan Kerja

	No. 1	No. 2	No. 3	No. 4	No. 5	No. 6	No. 7
Sangat Setuju	12	12	8	11	10	14	9
%	21.82	21.82	14.55	20	18.18	25.45	16.36
Setuju	25	33	26	29	13	16	17
%	45.45	60	47.27	52.73	23.64	29.19	30.91
Netral	7	3	6	3	8	3	10
%	12.73	5.45	10.91	5.45	14.55	4.45	18.18
Tidak Setuju	10	7	15	12	23	19	18
%	18.18	12.73	27.27	21.82	41.82	34.55	32.73
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	1	3	0
%	1.82	0	0	0	1.82	5.45	0

(Sumber : Hasil jawaban responden 2019)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui hasil sebagai berikut:

- a. Pertanyaan yang paling tinggi mendapatkan jawaban sangat setuju yaitu pertanyaan nomor 6 (Penataan ruang dan perabot ditempat saya

bekerja memudahkan saya untuk bergerak cepat dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan) sebanyak 14 responden atau 25.45%.

- b. Pertanyaan yang paling tinggi mendapatkan jawaban setuju yaitu pertanyaan nomor 2 (Ruang kerja saya berAC sehingga saya merasa nyaman untuk bekerja) sebanyak 33 responden atau 60%.
- c. Pertanyaan yang paling tinggi mendapatkan jawaban netral yaitu pertanyaan nomor 7 (Saya tidak menyukai kebisingan ditempat kerja saya yang akan mengganggu konsentrasi kerja saya) sebanyak 11 responden atau 20%.
- d. Responden yang menjawab tidak setuju terbanyak adalah pertanyaan nomor 3 (Saya selalu mengambil keputusan sendiri dan menghadapi masalah) sebanyak 21 responden atau sebesar 38,18%.
- e. Responden yang menjawab sangat tidak setuju terbanyak adalah pertanyaan nomor 3 dan 5 (Saya selalu mengambil keputusan sendiri dalam menghadapi masalah dan Pelatihan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya) sebanyak masing-masing 3 responden atau sebesar 5,45%.

### 3. Tabulasi Motivasi

Tabel 4.6 Tabulasi Jawaban Motivasi

	No.1	No.2	No.3	No.4	No.5	No.6	No.7
Sangat Setuju	11	10	14	9	13	13	15
%	20	18.18	25.45	16.36	23.63	23.63	27.27
Setuju	29	13	16	17	17	18	30
%	52.72	23.63	29.09	30.90	30.90	32.72	54.54
Netral	3	8	3	10	9	9	9
%	6.73	14.54	5.454	18.18	16.36	16.36	16.36
Tidak Setuju	12	23	19	18	16	13	1
%	21.81	41.81	34.54	32.72	29.09	23.63	1.81
Sangat Tidak Setuju	0	1	3	1	0	2	0
%	0	1.81	5.45	1.81	0	3.63	0

(Sumber : Hasil jawaban responden 2019)

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui hasil sebagai berikut :

- a. Pertanyaan yang paling tinggi mendapatkan jawaban sangat setuju yaitu pertanyaan nomor 7 (Kerja sama dengan rekan sekerja tidak berjalan dengan baik) sebanyak 15 responden atau 27.27%.
- b. Pertanyaan yang paling tinggi mendapatkan jawaban setuju yaitu pertanyaan nomor 7 (Kerja sama dengan rekan sekerja tidak berjalan dengan baik) sebanyak 30 responden atau 54.54%.
- c. Pertanyaan yang paling tinggi mendapatkan jawaban netral yaitu pertanyaan nomor 4 (Orientasi masa depan mampu mendukung motivasi dalam bekerja) sebanyak 10 responden atau 18.18%.

- d. Responden yang menjawab tidak setuju terbanyak adalah pertanyaan nomor 2 (Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu) sebanyak 23 responden atau sebesar 41,81%.
- e. Responden yang menjawab sangat tidak setuju terbanyak adalah pertanyaan nomor 3 (Kerja sama dengan rekan sekerja berjalan dengan baik) sebanyak masing-masing 3 responden atau sebesar 5.45%.

#### 4. Tabulasi Kinerja

Tabel 4.7 Tabulasi Jawaban Kinerja

	No.1	No.2	No. 3	No.4	No.5	No.6	No.7
Sangat Setuju	12	11	13	13	11	11	11
%	9.09	20	23.63	23.63	20	20	20
Setuju	13	9	18	16	23	36	37
%	23.63	16.36	36	29.09	41.81	65.45	67.27
Netral	8	8	22	20	8	5	6
%	14.54	14.54	40	36.36	14.54	9.09	10.90
Tidak Setuju	22	26	2	6	7	2	1
%	40	47.27	3.63	10.90	12.72	3.63	1.81
Sangat Tidak Setuju	0	1	0	0	6	1	0
&	0	1.81	0	0	10.90	1.81	0

(Sumber : Hasil jawaban responden 2019)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui hasil sebagai berikut :

- a. Pertanyaan yang paling tinggi mendapatkan jawaban sangat setuju yaitu pertanyaan nomor 3 dan 4 (Selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu dan Selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu) sebanyak 13 responden atau 23.63%.

- b. Pertanyaan yang paling tinggi mendapatkan jawaban setuju yaitu pertanyaan nomor 7 (Karyawan yang berprestasi adalah karyawan yang mempunyai kreativitas tinggi) sebanyak 37 responden atau 67.27%.
- c. Pertanyaan yang paling tinggi mendapatkan jawaban netral yaitu pertanyaan nomor 3 (Selalu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu) sebanyak 22 responden atau 40%.
- d. Responden yang menjawab tidak setuju terbanyak adalah pertanyaan nomor 2 (Selalu berusaha keras untuk mencapai target kerja yang diberikan oleh pimpinan) sebanyak 26 responden atau sebesar 47,27%.
- e. Responden yang menjawab sangat tidak setuju terbanyak adalah pertanyaan nomor 5 (Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar kerja) sebanyak masing-masing 6 responden atau sebesar 10.90%.

### **C. Hasil Uji Kualitas Data**

#### **1. Hasil Uji Validitas**

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuisisioner, kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur dalam kuisisioner tersebut.

Syarat minimum untuk memenuhi apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan  $r$ -kritik = 0,30. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir dalam pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid. Sebaliknya jika  $r_{xy}$  lebih besar dari  $r$ -tabel

dinyatakan valid. Sedangkan kevalidan dari data sendiri berdasarkan jumlah N (responden) pada derajat kebebasannya  $r_{tabel}$  ( $df = N - K$ ) Harus lebih kecil ( $<$ ) dari 0,30. Setelah dilihat dalam  $r_{tabel}$  didapat bahwa r pada  $df = 55 - 4 = 51$  ( $0,226 < 0,30$ ). Berikut ini adalah hasil uji validitas dari masing – masing variabel :

#### a. Karakteristik Individu

Hasil analisis item dari SPSS (lampiran) terlihat pada tabel *Item-Statistics* yang disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.8 Hasil Analisis Uji Validitas Karakteristik Individu

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir 1	21.6182	29.759	.747	.872
Butir 2	21.8000	29.422	.799	.866
Butir 3	21.8727	26.595	.841	.860
Butir 4	21.3455	31.897	.668	.882
Butir 5	21.7636	32.851	.484	.904
Butir 6	21.2727	36.387	.528	.898
Butir 7	21.7455	28.045	.845	.859

(Sumber :Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0)

Nilai koefisien korelasi produk moment antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total kesemua butir pertanyaan terlihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yaitu:

Butir 1, nilai  $0,747 > 0,226$  kesimpulan valid atau sah

Butir 2, nilai  $0,799 > 0,226$  kesimpulan valid atau sah

Butir 3, nilai  $0,841 > 0,226$  kesimpulan valid atau sah

Butir 4, nilai  $0,668 > 0,226$  kesimpulan valid atau sah

Butir 5, nilai  $0,484 > 0,226$  kesimpulan valid atau sah

Butir 6, nilai  $0,528 > 0,226$  kesimpulan valid atau sah

Butir 7, nilai  $0,845 > 0,226$  kesimpulan valid atau sah

Dari data didapat semua nilai koefisien melebihi angka 0,226 maka dinyatakan semua butir pertanyaan dan skor yang didapat adalah valid.

#### b. Lingkungan Kerja

Hasil analisis item dari SPSS (lampiran) terlihat pada tabel *Item-Statistics* yang disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.9 Hasil Analisis Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir 1	20.8727	26.595	.582	.861
Butir 2	20.6364	27.754	.603	.859
Butir 3	21.0545	25.497	.713	.844
Butir 4	20.8364	26.362	.638	.854
Butir 5	21.4000	25.393	.602	.859
Butir 6	21.2000	22.830	.749	.838
Butir 7	21.2727	25.128	.673	.849

(Sumber :Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0)

Nilai koefisien korelasi produk moment antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total kesemua butir pertanyaan terlihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yaitu:

Butir 1, nilai  $0,582 > 0,226$  kesimpulan valid atau sah

Butir 2, nilai  $0,603 > 0,226$  kesimpulan valid atau sah

Butir 3, nilai  $0,713 > 0,226$  kesimpulan valid atau sah

Butir 4, nilai  $0,638 > 0,226$  kesimpulan valid atau sah

Butir 5, nilai  $0,602 > 0,226$  kesimpulan valid atau sah

Butir 6, nilai  $0,749 > 0,226$  kesimpulan valid atau sah

Butir 7, nilai  $0,673 > 0,226$  kesimpulan valid atau sah

Dari data didapat semua nilai koefisien melebihi angka 0,226 maka dinyatakan semua butir pertanyaan dan skor yang didapat adalah valid.

### **c. Motivasi**

Hasil analisis item dari SPSS (lampiran) terlihat pada tabel *Item-Statistics* yang disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.10 Hasil Analisis Uji Validitas Motivasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir 1	20.8182	29.559	.559	.882
Butir 2	21.3818	27.203	.652	.872
Butir 3	21.1818	25.485	.712	.865
Butir 4	21.2545	26.897	.730	.861
Butir 5	21.0364	26.184	.794	.853
Butir 6	21.0364	26.517	.722	.862
Butir 7	20.4545	31.475	.609	.880

(Sumber :Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0)

Nilai koefisien korelasi produk moment antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total kesemua butir pertanyaan terlihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yaitu:

Butir 1, nilai  $0,559 > 0,226$  kesimpulan valid atau sah

Butir 2, nilai  $0,652 > 0,226$  kesimpulan valid atau sah

Butir 3, nilai  $0,712 > 0,226$  kesimpulan valid atau sah

Butir 4, nilai  $0,730 > 0,226$  kesimpulan valid atau sah

Butir 5, nilai  $0,794 > 0,226$  kesimpulan valid atau sah

Butir 6, nilai  $0,722 > 0,226$  kesimpulan valid atau sah

Butir 7, nilai  $0,609 > 0,226$  kesimpulan valid atau sah

Dari data didapat semua nilai koefisien melebihi angka 0,226 maka dinyatakan semua butir pertanyaan dan skor yang didapat adalah valid.

#### d. Kinerja

Hasil analisis item dari SPSS (lampiran) terlihat pada tabel *Item-Statistics* yang disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.11 Hasil Analisis Uji Validitas Kinerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir 1	21.9818	23.129	.829	.900
Butir 2	22.2000	22.681	.849	.897
Butir 3	21.4909	25.736	.889	.896
Butir 4	21.6000	24.726	.892	.893
Butir 5	21.7818	25.174	.591	.930
Butir 6	21.2727	28.276	.643	.918
Butir 7	21.2000	28.681	.776	.913

(Sumber :Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0)

Nilai koefisien korelasi produk moment antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total kesemua butir pertanyaan terlihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yaitu:

Butir 1, nilai  $0,829 > 0,226$  kesimpulan valid atau sah

Butir 2, nilai  $0,849 > 0,226$  kesimpulan valid atau sah

Butir 3, nilai  $0,889 > 0,226$  kesimpulan valid atau sah

Butir 4, nilai  $0,892 > 0,226$  kesimpulan valid atau sah

Butir 5, nilai  $0,591 > 0,226$  kesimpulan valid atau sah

Butir 6, nilai  $0,643 > 0,226$  kesimpulan valid atau sah

Butir 7, nilai  $0,776 > 0,226$  kesimpulan valid atau sah

Dari data didapat semua nilai koefisien melebihi angka 0,226 maka dinyatakan semua butir pertanyaan dan skor yang didapat adalah valid.

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

Realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstuk. Dalam penelitian ini mengukur realibilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable*, jika memberikan nilai  $\alpha > 0,60$ . Berikut uji realibilitas untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini :

### a. Karakteristik Individu

Hasil analisis item dari SPSS (lampiran) dilihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Analisis Uji Reliabilitas Karakteristik Individu

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.894	7

(Sumber :Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0)

Pada tabel diatas didapat *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,894 > 0,60$  untuk karakteristik individu, sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan pada responden terdiri dari 7 item adalah *reliable*.

### b. Lingkungan Kerja

Hasil analisis item dari SPSS (lampiran) dilihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Analisis Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	7

(Sumber :Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0)

Pada tabel diatas didapat *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,871 > 0,60$  untuk lingkungan kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan pada responden terdiri dari 7 item adalah *reliable*.

### c. Motivasi

Hasil analisis item dari SPSS (lampiran) dilihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.14 Hasil Analisis Uji Reliabilitas Motivasi

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	7

(Sumber :Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0)

Pada tabel diatas didapat *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,885 > 0,60$  untuk motivasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan pada responden terdiri dari 7 item adalah *reliable*.

#### d. Kinerja

Hasil analisis item dari SPSS (lampiran) dilihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Analisis Uji Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.919	7

(Sumber :Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0)

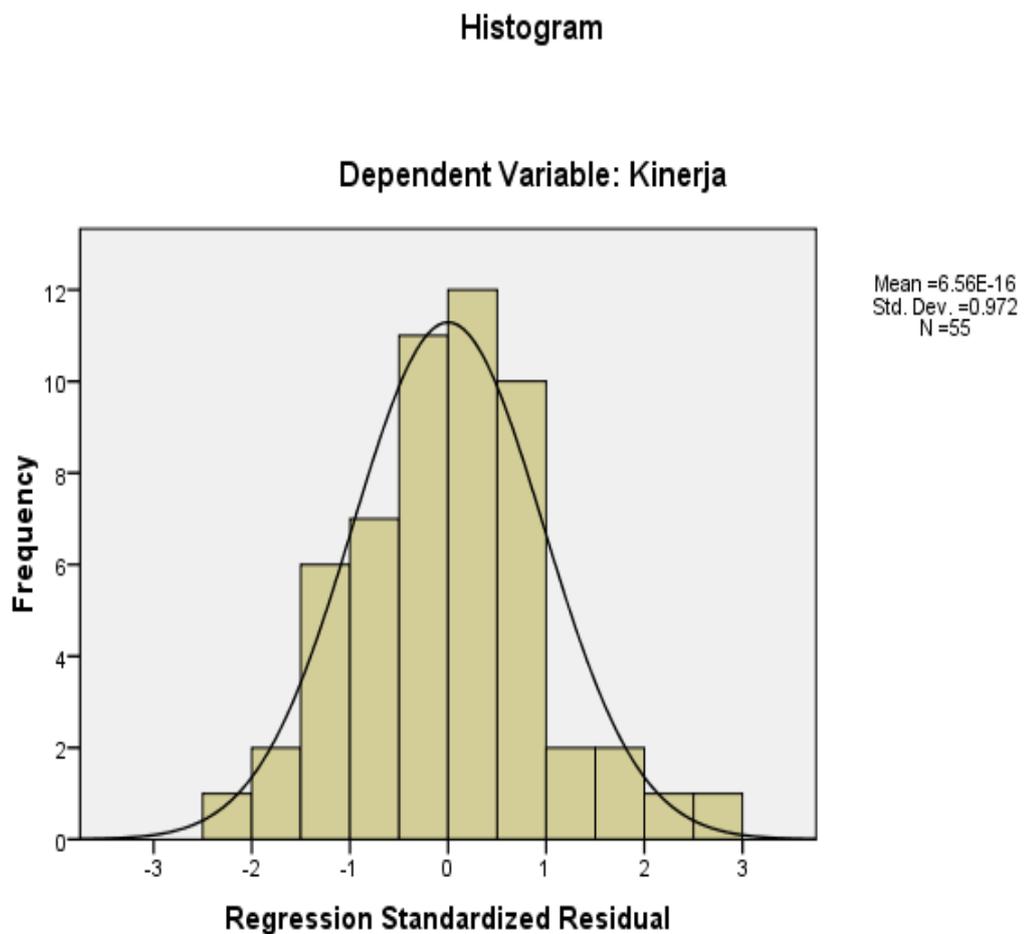
Pada tabel diatas didapat *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,919 > 0,60$  untuk kinerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan pada responden terdiri dari 7 item adalah *reliable*.

## D. Hasil Uji Asumsi Klasik

### 1. Hasil Uji Normalitas Data

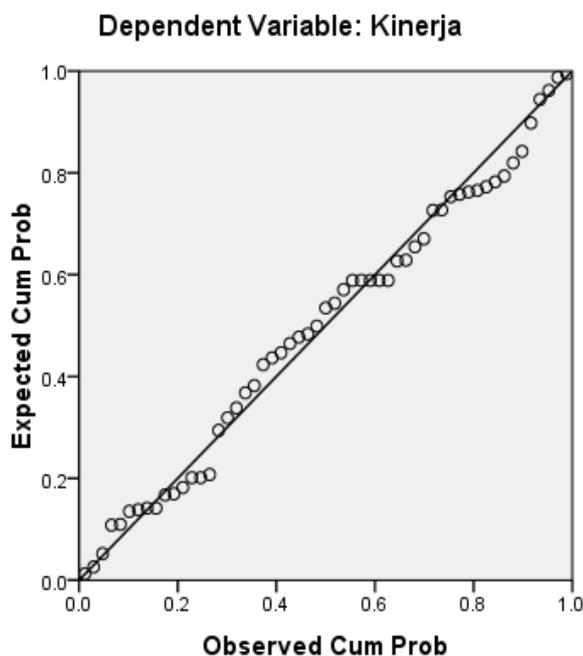
Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada.

Menurut Rusiadi, dkk (2014) Untuk mengetahui bahwa data telah berdistribusi normal, dimana gambar *histogram* memiliki kecembungan seimbang ditengah, kemudian gambar normal *P-P Plot* terlihat titik – titik berada dalam garis diagonal.



(Sumber :Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0)

Gambar 4.1 *Histogram*

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

(Sumber :Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0)

Gambar 4.2 Normal P-P Plot

Hasil pengujian normalitas data diketahui telah berdistribusi normal, karena pada gambar *Histogram* memiliki kecembungan ditengah, kemudian gambar *Normal P-P Plot* terlihat titik-titik berada dalam garis diagonal. Dengan melihat tampilan grafik *Histogram* dapat disimpulkan bahwa pola distribusi data adalah normal. Kemudian pada grafik *Normal P-P Plot* terlihat titik-titik sebaran data normal.

## 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditentukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (vif) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau *VIF* < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.16 Hasil Analisis Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	.779	1.399				1.986
Karakteristik Individu	.373	.109	.409	3.425	.001	.211	4.741
Lingkungan Kerja	.062	.154	.062	2.402	.689	.127	7.859
Motivasi	.471	.131	.488	3.599	.001	.163	6.130

a. Dependent Variable:

Kinerja

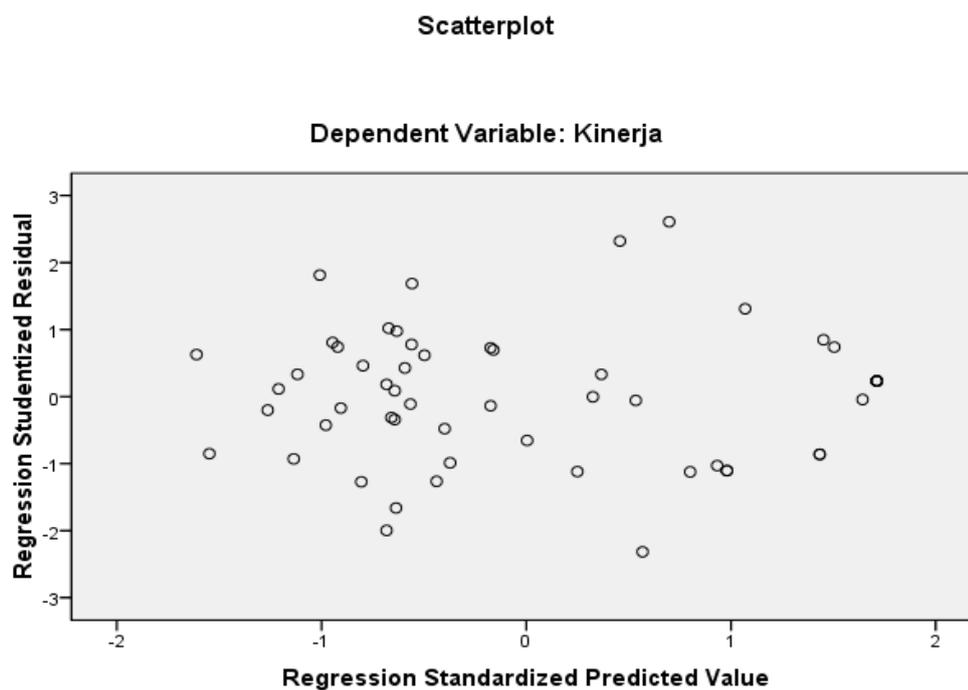
(Sumber :Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0)

Hasil uji multikolinieritas diketahui bahwa nilai *Tolerance* adalah lebih besar (>) 0,10 dan *VIF* adalah lebih kecil (<) 10, maka pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas atau terbebas dari multikolinieritas.

### 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap disebut homokedastisitas.

Menurut Rusiadi dkk, (2014) uji heterokedastisitas dilakukan dengan melihat dari gambar *Scaterplot* yang menunjukkan bahwa titik – titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu.



(Sumber :Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0)

Gambar 4.3 *Scatterplot*

Gambar *Scatterplot* diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar tersebut menunjukkan bahwa sebaran data berada disekitar titik nol. Maka hasilnya menunjukkan bahwa analisis ini bebas dari heterokedastisitas.

### E. Hasil Regresi Linier Berganda

regresi linier berganda untuk menguji pengaruh secara simultan (bersama-sama) karakteristik individu, lingkungan kerja fisik dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Maka hasil uji regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.17 Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.779	1.399		1.986	.052		
Karakteristik Individu	.373	.109	.409	3.425	.001	.211	4.741
Lingkungan Kerja	.062	.154	.062	2.402	.689	.127	7.859
Motivasi	.471	.131	.488	3.599	.001	.163	6.130

b. Dependent Variable:

Kinerja

(Sumber :Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0)

Berdasarkan hasil olah SPSS pada tabel diatas dapat dilihat hasil regresi linier sebagai berikut:

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

$$Y = 0,779 + 0,373 X_1 + 0,062 X_2 + 0,471 X_3$$

Artinya :

1. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel independen dianggap konstan, maka nilai kinerja (Y) adalah sebesar 0,779.
2. Jika karakteristik individu ( $X_1$ ) terus ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja (Y) akan naik sebesar 0,373 satuan.
3. Jika lingkungan kerja ( $X_2$ ) terus ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja (Y) akan naik sebesar 0,062 satuan.
4. Jika motivasi ( $X_3$ ) terus ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja (Y) akan naik sebesar 0,471 satuan.

## **F. Hasil Uji Hipotesis**

### **1. Hasil Uji Parsial (Uji T)**

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5%.  $T_{tabel} = 55 - 3 = 52$  pada 5% yaitu 2.006.

Tabel 4.18 Hasil Uji Parsial

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.779	1.399		1.986	.052		
Karakteristik Individu	.373	.109	.409	3.425	.001	.211	4.741
Lingkungan Kerja	.062	.154	.062	2.402	.689	.127	7.859
Motivasi	.471	.131	.488	3.599	.001	.163	6.130

c. Dependent Variable:

Kinerja

(Sumber :Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil nilai uji-t adalah sebagai berikut:

- a. Karakteristik Individu ( $X_1$ ) =  $T_{hitung}$  (3.425) >  $T_{tabel}$  (2,006), maka  $H_a$  diterima yang artinya karakteristik individu berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja.
- b. Lingkungan kerja ( $X_2$ ) =  $T_{hitung}$  (2.402) >  $T_{tabel}$  (2,006), maka  $H_a$  diterima yang artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja.
- c. Motivasi ( $X_3$ ) =  $T_{hitung}$  (3.599) >  $T_{tabel}$  (2,006), maka  $H_a$  diterima yang artinya motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja.

## 2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis yang menyatakan signifikan atau tidak. Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah jika nilai probabilitas  $F \leq \alpha 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, sebaliknya jika nilai probabilitas  $F > \alpha 0,05$ , maka  $H_0$  diterima.  $F_{tabel} = N - K - 1$  pada  $K$ , maka  $F_{tabel} = 55 - 3 - 1 = 51$  pada  $3 = 2,79$ .

Tabel 4.19 Hasil Uji Simultan

ANOVA <sup>b</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1565.231	3	521.744	93.956	.000 <sup>a</sup>
Residual	283.206	51	5.553		
Total	1848.436	54			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber :Hasil Pengolahan SPSS ver. 16.0)

Berdasarkan hasil tabel diatas diketahui nilai uji-F adalah  $F_{hitung}$  ( $93,956$ )  $> F_{tabel}$  ( $2,79$ ) maka  $H_a$  diterima. Artinya hasil uji-F menunjukkan karakteristik individu ( $X_1$ ), lingkungan kerja, ( $X_2$ ) dan motivasi ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja ( $Y$ ).

### 3. Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui persentasi pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja fisik, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Menurut Rusiadi, dkk (2014) nilai  $R^2$  yang mendekati 1 (satu) berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen dan sebaliknya jika  $R^2$  yang mendekati 0 (nol) berarti variabel – variabel independen hampir tidak memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Digunakan Uji Determinasi dengan rumus:  $D = r_{xy}^2 \times 100\%$ .

Tabel 4.20 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.920 <sup>a</sup>	.847	.838	2.35649

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil nilai *Adjusted R Square* diketahui nilai 0,838 atau 83,8%, artinya variabel independen (karakteristik individu, lingkungan kerja dan motivasi) mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen (kinerja) sebesar 83,8%, sedangkan sisanya 16,2% dijelaskan variabel lain.

## **G. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian dari hipotesis (H1) membuktikan terdapat pengaruh antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan melalui hasil perhitungan yang dilakukan dengan uji parsial (uji T) adalah  $T_{hitung} > T_{tabel}$  yaitu  $3,425 > 2,006$  maka  $H_a$  diterima, maka karakteristik individu berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Auto 2000 Medan Gatot Subroto. Berdasarkan hasil regresi liner berganda, apabila karakteristik individu ( $X_1$ ) terus ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja ( $Y$ ) akan naik sebesar 0,373 satuan. Berdasarkan identifikasi masalah dalam penelitian yang dilakukan, masih terdapatnya karakteristik individu karyawan yang masih belum sesuai dengan yang diharapkan pada Auto 2000 Medan Gatot Subroto, apabila karakteristik individu meningkat maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila karakteristik individu karyawan Auto 2000 Medan Gatot Subroto meningkat maka karyawan akan dapat melakukan pekerjaan sesuai target yang diberikan perusahaan, dengan demikian kinerja karyawan juga meningkat.

### **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian dari hipotesis (H2) membuktikan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui hasil perhitungan yang dilakukan dengan uji parsial (uji T) adalah  $T_{hitung} > T_{tabel}$  yaitu  $2,402 > 2,006$  maka  $H_a$  diterima, maka lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Auto 2000 Medan Gatot Subroto.

Berdasarkan hasil regresi liner berganda, apabila lingkungan kerja ( $X_2$ ) terus ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja ( $Y$ ) akan naik sebesar 0,062 satuan. Berdasarkan identifikasi masalah dalam penelitian yang dilakukan, masih terdapatnya lingkungan kerja yang kurang baik pada Auto 2000 Medan Gatot Subroto, apabila lingkungan kerja meningkat atau diperbaiki maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila lingkungan kerja karyawan Auto 2000 Medan Gatot Subroto meningkat atau diperbaiki maka karyawan akan dapat melakukan pekerjaan dengan nyaman dan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan cukup baik, dengan demikian kinerja karyawan juga akan meningkat.

### **3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian dari hipotesis ( $H_3$ ) membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan melalui hasil perhitungan yang dilakukan dengan uji parsial (uji T) adalah  $T_{hitung} > T_{tabel}$  yaitu  $3,599 > 2,006$  maka  $H_a$  diterima, maka motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Auto 2000 Medan Gatot Subroto. Berdasarkan hasil regresi liner berganda, apabila motivasi ( $X_3$ ) terus ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja ( $Y$ ) akan naik sebesar 0,471 satuan. Berdasarkan indentifikasi masalah dalam penelitian yang dilakukan, masih kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan Auto 2000 Medan Gatot Subroto, apabila motivasi ditingkatkan maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila motivasi karyawan Auto 2000 Medan Gatot Subroto meningkat maka karyawan akan dapat melakukan pekerjaan yang

diberikan perusahaan dengan sangat baik, dengan demikian kinerja karyawan juga meningkat.

#### **4. Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian dari hipotesis (H4) membuktikan terdapat pengaruh antara Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data, persamaan regresi yang dihasilkan yaitu :  $Y = 0,779 + 0,373 X_1 + 0,062 X_2 + 0,471 X_3$ . Dari persamaan tersebut diartikan bahwa setiap peningkatan variabel karakteristik individu ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan motivasi ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja ( $Y$ ). Nilai konstanta ( $a$ ) yang dihasilkan adalah 0,779, maka kinerja karyawan Auto 2000 Medan Gatot Subroto adalah sebesar 0,779.

Hasil regresi di atas didukung oleh hasil perhitungan uji F, dimana nilai  $F_{hitung}$  yang dihasilkan adalah sebesar 93,956 dengan nilai signifikansi 0,000. Sedangkan  $F_{tabel}$  adalah sebesar 2,79. Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $93,956 > 2,79$ , dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap kinerja karyawan Auto 2000 Medan Gatot Subroto.

Hasil Uji F tersebut juga didukung oleh hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ). Berdasarkan nilai *Adjusted R Square* diketahui nilai 0,838 atau 83,8%,

artinya variabel independen mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen sebesar 83,8%, dan sisanya 16,2% dijelaskan variabel lain.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Karakteristik individu berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Auto 2000 Medan Gatot Subroto, dimana nilai uji T adalah  $T_{hitung} (3,425) > T_{tabel} (2,006)$  maka  $H_a$  diterima, dan analisis pengaruh langsung yaitu  $Sig. 0,001 < \alpha 0,05$  artinya karakteristik individu berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Auto 2000 Medan Gatot Subroto, dimana nilai uji T adalah  $T_{hitung} (2,402) > T_{tabel} (2,006)$  maka  $H_a$  diterima, dan nilai analisis pengaruh langsung yaitu  $Sig. 0,001 < \alpha 0,05$  artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Auto 2000 Medan Gatot Subroto, dimana nilai uji T adalah  $T_{hitung} (3,599) > T_{tabel} (2,006)$  maka  $H_a$  diterima, dan nilai analisis pengaruh langsung yaitu  $Sig. 0,001 < \alpha 0,05$  artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan
4. Karakteristik individu, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Auto 2000 Medan Gatot Subroto, dengan nilai uji F adalah  $F_{hitung} (93,596) > F_{tabel} (2,79)$  maka  $H_a$  di terima. Artinya hasil uji F menunjukkan karakteristik individu ( $X_1$ ), lingkungan

kerja ( $X_2$ ) dan motivasi ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja ( $Y$ ). berdasarkan koefisien determinasi dihasilkan nilai sebesar 0,838, yang artinya 83,8% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel karakteristik individu, lingkungan kerja dan motivasi, sedangkan sisanya 16,2% dipengaruhi faktor lain.

## **B. Saran**

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan Auto 2000 Medan Gatot Subroto, pimpinan harus lebih sering memberikan pelatihan karakteristik individu untuk para karyawan agar dapat meningkatkan lagi karakteristik individu dalam bentuk peningkatan kemampuan, value, sikap, minat dan kepribadian pada karyawan Auto 2000 Medan Gatot Subroto.
2. Lingkungan kerja Auto 2000 Medan Gatot Subroto harus lebih diperhatikan lagi terutama mengenai masalah lingkungan kerja fisik (penerangan, keamanan, dan kebersihan) dan lingkungan kerja non fisik dalam perusahaan agar tercipta kenyamanan para karyawan dalam bekerja dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, maka dengan begitu akan dapat meningkatkan kinerja karyawan Auto 2000 Medan Gatot Subroto.
3. Untuk lebih meningkatkan motivasi karyawan Auto 2000 Medan Gatot Subroto, pimpinan harus lebih sering memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi agar dapat meningkatkan keberhasilan

karyawan dalam bekerja dan karyawan lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, dengan begitu otomatis akan meningkatkan kinerja karyawan Auto 2000 Medan Gatot Subroto.

4. Secara uji simultan dapat diketahui bahwa tingkatan yang tertinggi sampai yang terendah mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor motivasi, karakteristik dan lingkungan kerja. Faktor motivasi di Auto 2000 Medan Gatot Subroto sudah baik, namun saran dari penulis untuk lebih meningkatkan lagi faktor motivasi harus lebih ditingkatkan lagi dengan lebih sering memberi penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Selanjutnya faktor karakteristik individu berada di peringkat kedua sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka saran dari penulis karakteristik karyawan harus ditingkatkan dengan cara memberikan pelatihan – pelatihan kepada karyawan Auto 2000 Medan Gatot Subroto. Faktor yang paling rendah adalah faktor lingkungan kerja, hal ini harus lebih diperhatikan oleh pemimpin perusahaan karena hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan meningkatkan lingkungan kerja maka akan membuat karyawan lebih nyaman lagi dalam bekerja dan otomatis akan meningkatkan kinerja karyawan, maka saran dari penulis hal yang perlu ditingkatkan atau dibenahi dalam lingkungan kerja adalah lebih ditingkatkan kebersihannya, ventilasi udara, keamanan dan kenyamanan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.
- Asih, S. (2018). PENGARUH KONTRIBUSI PAJAK DAERAH, PENDAPATAN ASLI DAERAH, RETRIBUSI DAERAH DAN BAGI HASIL PAJAK TERHADAP BELANJA DAERAH DENGAN PERTUMBUHAN EKONOMI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PEMERINTAH KABUPATEN DAN KOTA. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(1), 177-191
- Aspan, H., I. M. Sipayung, A. P. Muharrami, and H. M. Ritonga. (2017). "The Effect of Halal Label, Halal Awareness, Product Price, and Brand Image to the Purchasing Decision on Cosmetic Products (Case Study on Consumers of Sari Ayu Martha Tilaar in Binjai City)". *International Journal of Global Sustainability*, ISSN 1937-7924, Vol. 1, No. 1, pp. 55-66.
- Aspan, H., F. Milanie, and M. Khaddafi. (2015). "SWOT Analysis of the Regional Development Strategy City Field Services for Clean Water Needs". *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 5, No. 12, pp. 385-397.
- Aspan, H. (2017). *Aspek Hukum Dalam Bisnis: Tinjauan Atas Masalah Perlindungan Hukum Pemegang Saham Minoritas dan Masalah Penggabungan Perusahaan (Merger)*. ISBN 9786022692362, Halaman Moeka, Jakarta.
- Aspan, H., F. Milanie, A.K. Sari. (2016). "The Effect of Public Participation, Transparency, and Accountability on the Efficiency of the Distribution of the School Operational Support Funds (BOS) in Tebing Tinggi City (Case Study of Taman Siswa College)". *Prosiding International Conference on Education for Economics, Business, and Finance (ICEEBF) 2016 Universitas Negeri Malang*, ISSN (Print) 2540-8372 ISSN (Online) 2540-7481, pp. 248-259.
- Aspan, H., M. Khaddafi, I. Lestari. (2016). "The Effect of Local Taxes, Local Levies, General Allocation Funds (DAU), and Special Allocation Funds (DAK) to the Government Capital Expenditures of Banda Aceh City". *Prosiding International Conference on Economics, Education Business and Accounting (ICEEBA) 2016 Universitas Negeri Semarang*, pp. 513-526.
- Aspan, H. (2013). *Ekonomi dan Bisnis Internasional: Kajian Kebijakan Perdagangan Luar Negeri Indonesia Dalam Menghadapi Pemberlakuan AFTA*, ISBN 9786028892087, Pustaka Bangsa Press, Jakarta.
- Aspan, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Cara Jitu Memilih Perusahaan*, ISBN 9786028892088, Pustaka Bangsa Press, Jakarta.
- Pramono, C. (2018). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR HARGA OBLIGASI PERUSAHAAN KEUANGAN DI BURSA EFEK INDONESIA. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Fadly, Y. (2015). *Kondisi dan Kritik Sosial pada Masa Rezim Orde Baru dalam Puisi-Puisi WS Rendra*.
- Indrawan, M. I., Nasution, M. D. T. P., Adil, E., & Rossanty, Y. (2016). A Business Model Canvas: Traditional Restaurant "Melayu" in North Sumatra, Indonesia. *Bus. Manag. Strateg*, 7(2), 102-120.

- Indrawan, M. I., & SE, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal ilmiah INTEGRITAS*, 1(3).
- Sari, I. (2018). Motivasi belajar mahasiswa program studi manajemen dalam penguasaan keterampilan berbicara (speaking) bahasa Inggris. *JUMANT*, 9(1), 41-52.
- Nasution, A. P. (2019). IMPLEMENTASI E-BUDGETING SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN TRANPARANSI DAN AKUNTABILITAS PEMERINTAH DAERAH KOTA BINJAI. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 9(2), 1-13.
- Nasution, D. A. D. (2018). Analisis pengaruh pengelolaan keuangan daerah, akuntabilitas dan transparansi terhadap kinerja rintah. *Jurnal Studi Akuntansi & Keuangan*, 2(3), 149-162.
- Malikhah, I. (2019). PENGARUH MUTU PELAYANAN, PEMAHAMAN SISTEM OPERASIONAL PROSEDUR DAN SARANA PENDUKUNG TERHADAP KEPUASAN MAHASISWA UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI. *JUMANT*, 11(1), 67-80.
- Rahayu, S. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat. *JUMANT*, 9(1), 115-132.
- Andi T, 2014. *Standard Operasional Perusahaan*. Jakarta: Blok Mitra10 Summarecon.
- Ardana, Komang, dkk. 2010. *Perilaku Keorganisasian Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- As'ad, Mohammad. 2014. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Badan Standar Nasional Pendidikan. 2010. *Panduan Penulisan Butir Soal*. Jakarta: BSNP.
- Dessler, Gary. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Index.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Akasara.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske dan Michael T Matteson. 2009. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga.

Jackson, E Susan, dkk. 2010. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Manullang, Marihot & Manuntun Pakpahan (2014). *Metodologi Penelitian*. Proses Penelitian Praktis. Bandung: Citapustaka Media.

Notoatmodjo Soekidjo, 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Rusiadi et al. (2014). *Metode Penelitian Manajemen, Akutansi, Ekonomi Pembangunan*. Medan: USU Press.

Sunyoto, Danang (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Teori, Kuisisioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset. Penyunting: Tri Atmojo. Yogyakarta: CAPS (*Center of Academic Publishing Service*).

Wiludjeng SP Sri, (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Zainun, Buchari, 2014. *Manajemen Dan Motivasi Kerja*. Jakarta: Balai Aksara.