

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, *SKILL* DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MITSUBISHI
ARISTA SUKSES MANDIRI BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan
Memenuhi Syarat-syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

**DIMAS ARTA PRASTIWA
NPM: 1902120296**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 20 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

DIMAS ARTA PRASTIWA
NPM: 1902120296

Dengan judul:

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, *SKILL* DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MITSUBISHI
ARISTA SUKSES MANDIRI BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Irvani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Dr. Erlinda, SE, M.Si.
NIK. 19681230 200501 2 002

Pembimbing II

Husnaina Mailisa Safitri, B.M. (Hons), MM.
NIK. 19870513 201309 2 001

Mengetahui,
Dekan,



Drs. Tarnizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001.



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 20 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

DIMAS ARTA PRASTIWA
NPM: 1902120296

Dengan judul:

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, *SKILL* DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MITSUBISHI
ARISTA SUKSES MANDIRI BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 05 Agustus 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Dr. Erlinda, SE, M.Si.
NIK. 19681230 200501 2 002

Anggota

Husnaina Mailisa Safitri, B.M. (Hons), MM.
NIK. 19870513 201309 2 001

Anggota

Yustaidar Yusuf, SE, M.Si.
NIK. 19700620 200005 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 20 Agustus 2023

Yang Menyatakan



DIMAS ARTA PRASTIWA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dimas Arta Prastiwa

NPM : 1902120296

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, *SKILL* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MITSUBISHI ARISTA SUKSES MANDIRI BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 20 Agustus 2023

Yang Menyatakan



DIMAS ARTA PRASTIWA

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Karakteristik Individu, Skill Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh”**. Selanjutnya shalawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenalkan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terima kasih juga kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si Selaku ketua jurusan manajemen Fakultas

Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

4. Ibu Dr. Erlinda, SE, M.Si selaku pembimbing pertama penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Ibu Husnaina Mailisa Safitri, BM (Hons), MM selaku pembimbing pertama penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh khususnya staf pengajar pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Teman-teman angkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, Agustus 2023

Dimas Arta Prastiwa

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.5. Ruang Lingkup Penelitian	7
 BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	 9
2.1 Landasan Teoritis	9
2.1.1 Kinerja Karyawan	9
2.1.1.1 Definisi Kinerja Karyawan	9
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	11
2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	11
2.1.2 Karakteristik Individu	12
2.1.2.1 Definisi Karakteristik Individu	12
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Karakteristik Individu	13
2.1.2.3 Indikator Karakteristik Individu.....	14
2.1.3 <i>Skill</i>	14
2.1.3.1 Definisi <i>Skill</i>	14
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Skill</i>	17
2.1.3.3 Indikator <i>Skill</i>	17
2.1.4 Lingkungan Kerja.....	18
2.1.3.1 Definisi Lingkungan Kerja	18
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	19
2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	20
2.2. Penelitian Sebelumnya	21
2.3. Hubungan Antar Variabel	25
2.4. Kerangka Penelitian	27
2.5. Hipotesis	28
 BAB III METODE PENELITIAN	 29
3.1. Desain Penelitian	29
3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian.....	29
3.1.2. Jenis Penelitian.....	29
3.1.3. Horizon Waktu.....	30
3.1.4. Unit Analisis	30

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian.....	31
3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	31
3.4. Definisi dan Operasioanalisis Variabel.....	32
3.5. Teknik Analisis Data	34
3.6. Pengujian Data	35
3.6.1. Uji Reliabilitas	35
3.6.2. Uji Validitas	36
3.6.3. Uji Asumsi Klasik	36
3.7. Rancangan Pengujian Hipotesis	38
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	40
4.2. Karakteristik Responden	41
4.3. Pengujian Data.....	43
4.3.1 Uji Validitas Instrumen	43
4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen.....	45
4.3.3 Uji Asumsi Klasik	46
4.4. Analisis Deskriptif.....	49
4.4.1 Variabel Kinerja Karyawan	49
4.4.2 Variabel Karakteristik Individu	51
4.4.3 Variabel Skill	52
4.4.4 Variabel Lingkungan Kerja	53
4.5. Pembahasan	55
4.5.1 Pengujian Hipotesis	55
4.5.2 Uji Parsial (uji t)	58
4.5.3 Uji Serempak(uji F)	60
4.5.4 Implikasi Penelitian	60
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	63
5.2. Saran	63
 DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Perbedaan dan Persamaan Dengan Penelitian Sebelumnya.....	23
Tabel 3.1 Horison Waktu Penelitian	30
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh Berdasarkan Tingkat Pendidikan	31
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	33
Tabel 3.4 Ketentuan Pengujian Hipotesis	36
Tabel 3.5 Ketentuan Pengujian Hipotesis	37
Tabel 4.1 Karakteristik Respoden Berdasarkan Usia.....	41
Tabel 4.2 Karakteristik Respoden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 4.3 Karakteristik Respoden Berdasarkan Status Pernikahan	42
Tabel 4.4 Karakteristik Respoden Berdasarkan Pendidikan.....	42
Tabel 4.5 Karakteristik Respoden Berdasarkan Pendapatan.....	43
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas.....	44
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	45
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas)	47
Tabel 4.9 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan	49
Tabel 4.10 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Karakteristik Individu	51
Tabel 4.11 Penjelasan Responden Terhadap Variabel <i>Skill</i>	52
Tabel 4.12 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja.....	54
Tabel 4.13 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Karyawan.	55
Tabel 4.14 Model Summury	57
Tabel 4.15 Anova	60

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	28
Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas.....	46
Gambar 4.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	48

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, *SKILL* DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MITSUBISHI
ARISTA SUKSES MANDIRI BANDA ACEH**

**DIMAS ARTA PRASTIWA
NPM: 1902120296**

Pembimbing I : Dr. Erlinda, SE, M.Si

Pembimbing II : Husnaina Mailisa Safitri, BM (Hons), MM

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu, *Skill* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 42 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F (simultan) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat Karakteristik Individu 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh. *Skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh. Karakteristik individu, *skill* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh. Variabel yang paling besar berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh yaitu lingkungan kerja.

Kata Kunci: *Karakteristik Individu, Skill, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan*

**THE INFLUENCE OF INDIVIDUAL CHARACTERISTICS, SKILLS AND WORK
ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. MITSUBISHI
ARISTA SUCCESS INDEPENDENT BANDA ACEH**

**DIMAS ARTA PRASTIWA
NPM: 1902120296**

Advisor I : Dr. Erlinda, SE, M.Si

Advisor II : Husnaina Mailisa Safitri, BM (Hons), MM

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of individual characteristics, skills and work environment on employee performance at PT. Mitsubishi Arista Success Mandiri Banda Aceh. The sample size of this study was 42 respondents. Research data was collected through a list of questions / questionnaires and documentation studies. Hypothesis testing using multiple linear regression analysis, F test (simultaneous) and t test (partial) are intended to determine the effect of the independent variable on the dependent variable at the Individual Characteristics level of 95% ($\alpha = 0.05$). The results showed that individual characteristics significantly influence the performance of employees at PT. Mitsubishi Arista Success Mandiri Banda Aceh. Skill has a significant effect on the performance of employees of PT. Mitsubishi Arista Success Mandiri Banda Aceh. The work environment has a significant effect on the performance of employees of PT. Mitsubishi Arista Success Mandiri Banda Aceh. Individual characteristics, skills and work environment simultaneously have a significant effect on the performance of employees of PT. Mitsubishi Arista Success Mandiri Banda Aceh. The variable that has the greatest influence on the performance of employees of PT. Mitsubishi Arista Success Mandiri Banda Aceh, namely the work environment.

Keywords: Individual Characteristics, Skills, Work Environment and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Karakteristik individu merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu organisasi disamping sumber daya yang lain seperti modal, material dan mesin. Manajemen karakteristik individu adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen karakteristik individu sebagai kebijakan dan praktek menentukan aspek karyawan atau karakteristik individu dalam posisi manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian.

Hal ini mencakup dari mulai memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam organisasi (*the right man on the right place*) seperti disyaratkan organisasi hingga bagaimana agar kualifikasi ini dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan serta dikembangkan dari waktu ke waktu. Oleh karena manajemen karakteristik individu ini merupakan proses yang berkelanjutan sejalan dengan proses operasionalisasi organisasi, maka perhatian terhadap karakteristik individu ini memiliki tempat yang khusus dalam organisasi organisasi. Manajemen karakteristik individu pada umumnya untuk mempermudah tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi di antara karyawan dan penyatupaduan karakteristik individu secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerjasama sehingga diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Sebenarnya kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan merupakan kelanjutan dari proses interaksi antara individu dan lingkungannya. Individu membawa tantangan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman, ini akan dibawa olehnya manakala ia akan memasuki sesuatu lingkungan yakni organisasi.

Karakteristik individual dalam membentuk perilaku individu dalam organisasi. Dalam suatu organisasi perbedaan individu adalah hal yang biasa. Individu yang berlainan akan mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda-beda pula. Perbedaan-perbedaan tersebut dibawa ke dalam dunia kerja, sehingga dengan adanya perbedaan dari sifat individu ini, sering menyebabkan perilaku individu berbeda satu sama lain, walaupun mereka ditempatkan dalam satu lingkungan kerja yang sama.

Skill seorang karyawan sangat mempengaruhi prestasinya di organisasi, yang di mana hal inilah yang menjadi bahan pertimbangan seorang atasan atau manajer dalam memberikan penilaian. Skill yang di maksud adalah di mana pada saat melakukan proses kegiatan kerja, seorang karyawan mampu menunjukan kualitas sumber daya manusia yang di milikinya dengan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap organisasi tempat ia bekerja.

Skill yang diartikan sebagai tersedianya modal kecakapan, ketangkasan atau modal lainnya yang memungkinkan anggota itu dapat berbuat banyak bagi organisasinya. Lebih lanjut dikatakan bahwa kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan atau kekuatan seseorang dalam melaksanakan tugasnya, Oleh karena itu kemampuan merupakan salah satu unsur kemampuan yang berkaitan dengan

kompetensi, pengetahuan dan ketrampilan yang diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan pengalaman. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan karyawan dalam penelitian ini adalah semua potensi yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, sikap, pengalaman, dan pendidikan.

Berdasarkan tingkat pendidikan karyawan PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh secara rata-rata dengan pendidikan terakhir SLTA yaitu sebanyak 17 karyawan, kemudian sebanyak 9 karyawan dengan pendidikan terakhir Diploma III dan sebanyak 16 karyawan PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh dengan tingkat pendidikan Sarjana. Artinya berdasarkan tingkat pendidikan karyawan PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh rata-rata dengan pendidikan terakhir SLTA sehingga hal ini menjadi salah satu faktor *skill* karyawan masih rendah dan berdampak pada kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik, nyaman, bersih dan menyenangkan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja dalam suatu perusahaan tidak baik maka karyawan akan merasa kurang nyaman berada di lingkungan kerjanya sehingga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan akan menurun. Apabila lingkungan kerja aman, nyaman dan menyenangkan, maka segala pekerjaan dan tugas yang diberikan atasan kepada bawahannya akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu dan karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya. Oleh karena itu, lingkungan kerja fisik dan non

fisik dalam perusahaan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Aceh merupakan dealer dengan layanan 3S (*sales, service, spare-parts*). Dealer yang berlokasi di Jl. Moh. Hasan Gp. Lampeuneurut, Kec. Darul Imarah, Kabupaten Aceh Besar, Aceh ini dilengkapi dengan area Showroom 400m² dan luas area Workshop 572 m². Waktu operasional hari Senin-Jumat pukul 08.30-17.00 WIB, Sabtu dan Minggu pukul 08.30 – 14.00 WIB. Dealer juga menyediakan fasilitas test drive untuk memberikan kesempatan bagi calon konsumen untuk merasakan langsung sensasi mengemudi kendaraan Mitsubishi. Ada juga 4 stall untuk fasilitas servis umum dan 2 stall Mitsubishi Quick Pit (MQP). Yaitu layanan servis ringan dengan waktu kurang dari 60 menit yang meliputi pemeriksaan secara umum seperti pembersihan air filter, penggantian oli kendaraan, dll. Dealer ini memiliki kapasitas servis hingga 22 kendaraan per hari. Selain layanan service booking, juga tersedia layanan HSK (*Home Service Kit*) bagi konsumen dalam kondisi mendesak yang membutuhkan service di lokasi tertentu. Artinya karyawan pada PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh harus memiliki *skill* yang baik dan karakteristik yang sesuai dengan tingkat pelayanan konsumen.

Berdasarkan hasil survey awal pada tanggal 16 Desember 2022 dengan 12 karyawan PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh bahwa lingkungan kerja yang kurang kondusif serta tingkat kemampuan karyawan yang masih kurang menjadi permasalahan yang berkaitan dengan pengembangan karir dan berdampak pada kualitas sumber daya manusia karyawan PT. Mitsubishi Arista

Sukses Mandiri Banda Aceh. Lingkungan kerja pada PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh yang kurang sesuai dengan harapan karyawan seperti penerangan ruangan kerja yang kurang sesuai, kebisingan terjadi di saat karyawan fokus dalam menyelesaikan tugas dan kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan.

Selanjutnya fenomena yang terjadi bahwa adanya karyawan dengan karakteristik individu karyawan masih rendah seperti tingkat minat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, kepribadian karyawan dalam meningkatkan kinerja, sikap karyawan dengan sesama rekan kerja dan latar belakang pekerjaan karyawan serta tingkat pendidikan karyawan PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh yang secara rata-rata dengan pendidikan terakhir SLTA. Selain itu, kualitas *skill* sumber daya manusia masih kurang sesuai yang diharapkan seperti kualitas (penyelesaian kerja sesuai dengan harapan) kerja serta kuantitas (penyelesaian tugas dengan tepat waktu) kerja karyawan, kualitas kerja karyawan masih kurang sesuai dengan yang diharapkan, hal ini disebabkan budaya organisasi karyawan maupun kemampuan kerja karyawan masih rendah sehingga karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan. Kemudian sistem informasi yang diterapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia apabila karyawan tersebut dapat memahami kinerja yang baik dan semakin karyawan paham (benar-benar teliti dengan keahlian masing-masing karyawan) dalam melaksanakan tugas maka semakin baik kualitas sumber daya manusia.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk memfokuskan dan mengkaji lebih mendalam dalam bentuk karya akhir dengan judul: **“Pengaruh Karakteristik Individu, *Skill* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh”**.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh
2. Seberapa besar pengaruh *skill* terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh.
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh.
4. Seberapa besar pengaruh karakteristik individu, *skill* dan lingkungan kerja secara simultan terhadap karyawan PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah penelitian, adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh.
2. Untuk menganalisis pengaruh *skill* terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh.

3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh.
4. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu, *skill* dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan, maka diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Teoritis

1. Untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis dalam menyikapi manajemen karakteristik individu khususnya mengenai kinerja karyawan pada PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh.
2. Dapat menjadi bahan referensi penelitian-penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan karakteristik individu.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan pada PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh sehubungan dengan peningkatan kinerja karyawan.
2. Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh terutama berkenaan dengan pengembangan karakteristik individu, *skill*, lingkungan kerja dalam peningkatan kinerja karyawan.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini, dibatasi pada pembahasan mengenai karakteristik individu, *skill*, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini

dilakukan pada PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 42 orang

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi hal ini tidak mudah dicapai, karena banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang. Menurut Yulius (2018:8) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hasil yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi karyawan atau kegiatan yang dilakukan

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Di sisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan akan mempengaruhi kinerja. Menurut Syahrani (2018:3) Istilah kinerja (*performance*)

identik dengan prestasi kerja, yang artinya sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasi untuk melaksanakan pekerjaan sehingga dengan jelas *output* yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, baik segi kualitas maupun kuantitasnya. Kinerja karyawan akan menunjuk pada efektivitas kerja karyawan, dimana hal ini akan menyangkut pengharapan untuk mencapai hasil yang terbaik sesuai dengan tujuan kebijakan.

Menurut Sedarmayanti (2019:215-216) kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Kinerja akan tergantung kepada adanya perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya. Sedangkan menurut Irawan (2018:4) kinerja atau “*performance*” adalah hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan dibuktinya secara konkrit dan dapat diukur dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja adalah merupakan perwujudan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi.

Adapun menurut Hasibuan (2018:93) menyatakan bahwa “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.” Menurut Simamora (2018:416) “Pengukuran kinerja adalah merupakan suatu alat manajemen untuk bisa meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas”. Mengenai penilaian kinerja, menurut

Simamora adalah proses yang mengukur karyawan, penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan”

2.1.1.2 Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu gambaran tentang diri seorang karyawan atau karyawan dengan berbagai standar tugas yang telah diberikan kepada karyawan tersebut sebagai salah satu bentuk tanggung jawab. Menurut Robbins, (2019:114), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Faktor kompetensi individual yang terdiri dari: kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.
2. *Skill* merupakan ketaatan seorang karyawan terhadap tugas dan fungsinya serta kemampuan untuk mentaati setiap peraturan yang telah ditetapkan
3. Sikap kerja merupakan kesiapan atau kesediaan seorang karyawan untuk bertindak dalam lingkungan organisasinya dan sikap dalam menjaga hubungan sesama rekan kerja.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karakteristik individu tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan (Robbins, 2019:156). Adapun yang menjadi indikator dari kinerja karyawan adalah (Robbins, 2019:156),

- 1) Prestasi kerja
Ketika hasil tugas orang sulit ditentukan, perusahaan dapat mengevaluasi dari perilaku (hasil kerja) karyawan tersebut yang berhubungan dengan tugas tersebut.

- 2) Pencapaian target
Pencapaian target menjadi faktor yang tepat untuk dievaluasi, dari hasil pencapaian target dapat dilihat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan beban pekerjaannya.
- 3) Keterampilan
Meliputi sekumpulan kemampuan yang bersifat teknis, antar pribadi atau berorientasi bisnis.
- 4) kepuasan
Merupakan kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan karyawan
- 5) inisiatif
Merupakan semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

2.1.2 Karakteristik Individu

2.1.2.1 Definisi Karakteristik Individu

Di dalam organisasi terdapat sejumlah karyawan yang terdiri dari beberapa individu dengan karakteristik yang berlainan satu dengan lainnya. Individu tertentu sebagai seorang karyawan bagi organisasi memiliki kemampuan, kepercayaan, pengharapan, kebutuhan, serta pengalaman masa lalu yang berbeda dengan individu lainnya (Thoah, 2017:34). Sejumlah sifat yang berbeda tersebut berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi.

Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Masa depan seorang individu dalam organisasi tidak

bergantung pada kinerja saja. Manajer juga menggunakan ukuran subyektif yang bersifat pertimbangan. Apa yang dipersepsikan oleh penilai sebagai karakter/prilaku karyawan yang baik atau buruk akan mempengaruhi penilaian.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Karakteristik Individu

Sementara itu Sari (2017:7) mengemukakan beberapa ciri-ciri pribadi meliputi: jenis kelamin, status perkawinan, usia, pendidikan, pendapatan keluarga, dan masa jabatan. Sedangkan menurut Sopiah (2017:13) bahwa karakteristik individu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap. Ada empat karakteristik Individu yang mempengaruhi bagaimana orang-orang dapat berprestasi (Sari, 2017:7).

- a. Minat, orang cenderung mengejakarir yang mereka yakii cocok dengan minat mereka.
- b. Jati diri, karir merupakan perpanjangan dari jati diri seseorang juga hal yangmembentuk jati diri
- c. Kepribadian, faktor ini mencakuporientasi pribadi karyawan (sebagai contoh karyawan bersifat realistis, menyenangkan dan artistik) dan kebutuhan individual, latihan, kekuasaan dan kebutuhan prestis.
- d. Latar belakang sosial, status social ekonomi dan tujuan pendidikan pekerjaan orang tua karyawan merupakan faktor yang berfungsi dalam kategori.

Organisasi merupakan kumpulan individu yang terikat dalam sebuah ikatan untuk mencapai tujuan. Masing-masing individu dalam organisasi mempunyai karakteristik yang unik dan berbeda satu dengan yang lain. Latar belakang yang beragam menjadikan individumempunyai gaya dan pemikiran yang menjadikan individu tersebut berbeda. Karakteristik individu adalah kemampuan, karakteristik-karakteristik biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi, dan nilai. Dari beberapa pendapat di atas, karakteristik individu dalam penelitian

ini dilihat dari kemampuan, karakteristik-karakteristik biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi, dan nilai (Peoni, 2017:6).

2.1.2.3 Indikator Karakteristik Individu

Karakteristik Individu adalah kemampuan karakteristik-karakteristik biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi, dan nilai. Robbins (2019:56) indikator yang direduksi dari beberapa teori seperti; sikap kerja, nilai, kemampuan dan kepribadian sebagai indikator variabel karakteristik individu.

1. Sikap
Sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai obyek, orang, atau peristiwa. Sikap mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu. Sikap tidak sama dengan nilai, tetapi keduanya saling berhubungan.
2. Nilai
Setiap orang menganut sistem nilai tertentu, yaitu berupa pola perilaku atau alasan keberadaan seseorang. Sistem nilai pribadi seseorang biasanya dikaitkan dengan sistem nilai sosial yang berlaku di berbagai jenis masyarakat dimana seseorang menjadi anggota.
3. Minat
Seseorang atau karyawan cenderung mengejar karir yang yakin cocok dengan minat karyawan.
4. Kepribadian
Berbicara mengenai kepribadian tidak hanya terbatas pada nilai seseorang karena memiliki wajah yang cantik, gagah dan tampan, senyum yang menawan dan sebagainya. Akan tetapi menurut para ahli psikologi, kepribadian yang dimaksud adalah suatu konsep dinamis yang menggambarkan pertumbuhan dan pengembangan dari system psikologis secara keseluruhan dari seseorang.
5. Latar belakang
Status social ekonomi dan tujuan pendidikanpekerjaan orang tua karyawan merupakan faktor yang berfungsi dalam kategori.

2.1.3 Skill

2.1.3.1 Definisi Skill

Menurut Sendow (2017:3) *Skill* adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan

dan pengalaman. Keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis. *Skill* merupakan kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental. Suhartini (2017:4) mengatakan bahwa *skill* adalah kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. *Skill* adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau *Skill* termasuk berpikir analitis dan konseptual.

Skill menurut Sugiharta et.al (2017:3) ialah bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan suatu kegiatan secara fisik atau mental yang ia peroleh sejak lahir, belajar, dan dari pengalaman. Kemampuan menurut Arini et.al (2017:17) merupakan kecakapan seseorang meliputi kecerdasan dan keterampilan dalam memecahkan persoalan yang dihadapi. Keahlian merupakan sebuah kemampuan yang bisa melakukan sesuatu pada sebuah peran. Hal tersebut adalah sebuah kemampuan yang dapat di pindahkan dari satu orang kepada orang yang lainnya.

Menurut Handoko (2018:30) *skill* atau keterampilan merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, keterampilan mencakup *technical skill*, *human skill*, *conceptual skill*. Keterampilan kerja yaitu kecakapan atau kemahiran untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang hanya diperoleh dari praktik.

Kemampuan berasal dari kata mampu yang berarti kuasa (bisa, sanggup melaksanakan sesuatu). Kemudian kata mampu tersebut mendapatkan awalan ke- dan akhiran -an, sehingga kemampuan berarti kesanggupan, kecakapan, kekuatan

(Kamus Besar Bahasa Indonesia (2015). Menurut Robbins (2019:56-66) *skill* adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. *Skill* adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang.

Skill menurut Kristiani et.al (2017:6) merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. Skill Pratama dan Aprina (2017:5) adalah Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya.

Untuk dapat mengimplementasikan kegiatan manajemen sesuai dengan fungsinya masing-masing, maka diperlukan beberapa *skill* manajemen yang diperlukan oleh setiap orang yang terlibat dalam organisasi, khususnya organisasi bisnis. Menurut Ismail (2019:8) *skill* atau keahlian-keahlian tersebut meliputi, sebagai berikut:

1. Keahlian teknis (*technical skills*), yaitu keahlian yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan spesifik tertentu, seperti mengoperasikan komputer, mendesain bangunan, membuat layout perusahaan, dan lain sebagainya.
2. Keahlian berkomunikasi dan berinteraksi dengan masyarakat (*human relation skills*), yaitu keahlian dalam memahami dan melakukan interaksi dengan berbagai jenis orang di masyarakat. Contohnya adalah keahlian dalam bernegosiasi, memotivasi, meyakinkan orang, dan lain sebagainya.
3. Keahlian konseptual (*conceptual skills*). yaitu keahlian dalam berpikir secara abstrak, sistematis, termasuk di dalamnya mendiagnosis dan menganalisis berbagai masalah dalam situasi yang berbeda beda, bahkan keahlian untuk memprediksi masa yang akan datang.

4. Keahlian dalam pengambilan keputusan (*decision making skills*). yaitu keahlian untuk mengidentifikasi masalah sekaligus menawarkan berbagai Alternative solusi atas permasalahan yang dihadapi.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Skill

Kemampuan menunjukkan ciri luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan *skill* mental maupun fisik (Kreitner & Kinicki, 2018:58). Pada dasarnya faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan menurut Robbins (2019:57-61) yaitu :

- a. Kemampuan intelektual (*intellectual ability*) yaitu kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental, berfikir, menalar dan memecahkan masalah.
- b. Kemampuan fisik (*physical ability*) yaitu kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa.

Skill mengacu kepada beberapa bentuk menurut Kristiani et.al (2017:4) antara lain sebagai berikut:

- 1) Kemampuan teknis, dengan sub-sub indikator penguasaan terhadap peralatan kerja dan sistem komputer, penguasaan terhadap prosedur dan metode kerja, memahami peraturan tugas atau pekerjaan.
- 2) Kemampuan konseptual dengan sub-sub indikator memahami kebijakan perusahaan, memahami tujuan perusahaan, memahami target perusahaan.
- 3) Kemampuan sosial dengan sub-sub indikator mampu bekerjasama dengan teman tanpa konflik, kemampuan untuk bekerja dalam tim, kemampuan untuk berempati.

2.1.3.3 Indikator Skill

Skill karyawan merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. (Agustine dan Suhermin, 2018:6). Kemampuan dibedakan menjadi tiga, antara lain:

1. Kemampuan pengetahuan, adalah pemahaman secara luas mencakup segala hal yang pernah diketahui yang berkaitan dengan tugas-tugas individu dalam organisasi.
2. Kemampuan keahlian, merupakan kemampuan psikomotorik dan teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.
3. Kemampuan perilaku, merupakan kemampuan yang mempunyai pengaruh tertentu terhadap tanggapan seseorang kepada orang lain, obyek dan situasi yang berhubungan dengan orang tersebut.
- 4) Kemampuan teknis, dengan sub-sub indikator penguasaan terhadap peralatan kerja dan sistem komputer, penguasaan terhadap prosedur dan metode kerja, memahami peraturan tugas atau pekerjaan.
- 5) Kemampuan konseptual dengan sub-sub indikator memahami kebijakan perusahaan, memahami tujuan perusahaan, memahami target perusahaan.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain (Pangarso, 2019:176). Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perserorangan maupun sebagai kelompok (Dewi, 2019:26). ‘

Lingkungan kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut (Prihantono, 2019:2). Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah sakit, stress, sulit berkonsentrasi, dan menurunnya

produktivitas kerja. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan tersebut bekerja (Khusna, 2019:49).

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kondisi kerja yang menyenangkan, suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang, tidak suram atau tidak menimbulkan rasa asing merupakan syarat bagi timbulnya gairah kerja (Manalu, 2017:2)

Lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi kunci pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak memadai dapat menurunkan kinerja. Menurut Sedarmayati (2019:26) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perserorangan maupun sebagai kelompok.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2019:121) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 bagian, yaitu:

- a. Lingkungan kerja fisik
Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua katagori, yakni:
 1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti, pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.

2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya, temperature, kelembaban, sirkulasi dan penerangan.
- b. Lingkungan kerja non fisik
Lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahannya.

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik menurut Siagian (2019:27) adalah:

1. Perhatian dan dukungan pemimpin yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan dan perhatian serta menghargai mereka
2. Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada
3. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara teman maupun dengan pimpinan

Siagian (2019:57) berpendapat bahwa ada beberapa Lingkungan kerja fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

1. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
2. Ruang kerja yang longgar dalam arti penempatan orang dalam suatu ruangan tidak menimbulkan perasaan sempit.
3. Tersedianya peralatan yang cukup memadai.
4. Ventilasi untuk keluar masuknya udara segar yang cukup.
5. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
6. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid atau musholla, baik dikelompokkan organisasi maupun disekitarnya.
7. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2.1.4.3 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Sedarmayati (2019:47) merupakan semua yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan

maupun hubungan sesama rekan kerja. Adapun indikator dari lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Penerangan dalam kantor
2. Kebersihan disekitar kantor dan juga dalam kantor
3. Pewarnaan ruangan yang terang
4. Kebisingan, yaitu kantor jauh dari kebisingan kendaraan umum
5. Suhu udara yang nyaman dalam ruangan dan sekitar kantor
6. Hubungan kerja yang terjalin antara karyawan dengan pimpinan
7. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh Rinda (2020) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial karaktersitik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Gepartemen Golf Operation Klub Golf Bogor Raya. Secara simultan karaktersitik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Gepartemen Golf Operation Klub Golf Bogor Raya.

Nurannisa (2020) Pengaruh *Skill*, *Knowledge* dan *Attitude* terhadap Kinerja Karyawan Pada Bni Syariah Palangka Raya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *skill*, *knowledge*, dan *attitude* terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah Palangka Raya. Secara simultan *skill*, *knowledge*, dan *attitude* terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah Palangka Raya.

Abadylla (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Karakteristik Individu dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perguruan Tinggi Swasta IKIP PRGI Jember). Hasil penelitian ini membuktikan tiga hal, yaitu terdapat pengaruh simultan antara lingkungan kerja, karakteristik individu, dan motivasi terhadap kinerja, terdapat pengaruh parsial antara lingkungan kerja,

karakteristik individu dan motivasi terhadap kinerja dan motivasi merupakan faktor utama dalam mempengaruhi kinerja karyawan IKIP PGRI Jember. Hal tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja, karakteristik individu dan motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan IKIP PGRI Jember

Gunawan (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Skill* Terhadap Kinerja Karyawan PT Intisel Prodaktifakom Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis pertama terbukti. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. *Skill* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis kedua terbukti. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa *skill* mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan *skill* secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja,

Kemudian penelitian dari Nugraha (2017) dengan judul Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia, *Skill* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Inspektorat Kabupaten Morowali. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Sumberdaya Manusia, *Skill* Dan Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Inspektorat Kabupaten Morowali. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.1
Perbedaan dan Persamaan Penelitian Sebelumnya

No	Judul, nama dan tahun penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Rinda, 2020)	Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Geartemen Golf Operation Klub Golf Bogor Raya. Secara simultan karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	– Menggunakan variabel yang sama yaitu lingkungan kerja, karakteristik individu dan kinerja karyawan – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Lokasi penelitian – jumlah populasi dan sampel
2	Pengaruh <i>Skill</i> , Knowledge dan Attitude terhadap Kinerja Karyawan Pada Bni Syariah Palangka Raya. (Nurannisa, 2020)	Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial <i>skill</i> , knowledge, dan attitude terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah Palangka Raya. Secara simultan <i>skill</i> , knowledge, dan attitude terhadap kinerja karyawan pada BNI Syariah Palangka Raya.	– Menggunakan variabel yang sama yaitu <i>sill</i> dan kinerja karyawan – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Variabel knowledge dan attitude – Lokasi penelitian – jumlah populasi dan sampel
3	Pengaruh Lingkungan Kerja Karakteristik Individu dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perguruan Tinggi Swasta IKIP PRGI Jember) (Abadylla, 2019)	Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda	Hasil penelitian ini membuktikan tiga hal, yaitu terdapat pengaruh simultan antara lingkungan kerja, karakteristik individu, dan motivasi terhadap kinerja, terdapat pengaruh parsial antara lingkungan kerja, karakteristik individu dan motivasi terhadap kinerja dan motivasi merupakan faktor utama dalam mempengaruhi kinerja karyawan IKIP PGRI Jember.	– Menggunakan variabel yang sama yaitu lingkungan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Variabel Motivasi kerja – Lokasi penelitian – jumlah populasi dan sampel

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul, nama dan tahun penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	Pengaruh Lingkungan Kerja dan <i>Skill</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT Intisel Prodaktifakom Jakarta (Gunawan, 2018)	Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis pertama terbukti. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. <i>Skill</i> secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis kedua terbukti. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa <i>skill</i> mempengaruhi kinerja karyawan	– Menggunakan variabel yang sama yaitu lingkungan kerja dan kinerja karyawan – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Variabel SDM dan <i>Skill</i> – Lokasi penelitian – jumlah populasi dan sampel
5	Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia, <i>Skill</i> Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Inspektorat Kabupaten Morowali (Nugraha, 2017)	Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Sumberdaya Manusia, <i>Skill</i> Dan Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Inspektorat Kabupaten Morowali	– Menggunakan variabel yang sama yaitu lingkungan kerja dan kinerja karyawan – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Lokasi penelitian – jumlah populasi dan sampel

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja organisasi akan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu di dalam organisasi tersebut. Jika kinerja individu baik maka akan baik pula kinerja organisasi tersebut dan sebaliknya, jika kinerja individu buruk maka buruk pula kinerja organisasi tersebut. Kinerja organisasi dapat diukur berdasarkan tingkat efektivitas dan efisiensi dalam pengerjaan tugas yang telah ditetapkan. Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Abadylla, 2019).

Karakteristik individu dalam suatu organisasi atau perusahaan juga sangat penting dalam menciptakan SDM yang berkualitas. Karakteristik individu meliputi minat, keahlian, pendidikan, dan pengalaman kerja. Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti dengan perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek yang disenangi itu.

2.3.2 Pengaruh *Skill* terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam organisasi mengarah pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung. Kinerja seorang karyawan dikatakan baik apabila ia memiliki motivasi kerja yang tinggi, dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya, selalu memberikan kontribusi dan memiliki sikap serta perilaku yang baik sesuai standar kerja yang telah ditentukan baik oleh organisasi maupun nilai-nilai yang berlaku dalam lingkungan bekerja.

Skill atau keterampilan merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, keterampilan mencakup *technical skill*, *human skill*, *conceptual skill*. Keterampilan kerja yaitu kecakapan atau kemahiran untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang hanya diperoleh dari praktik. *Skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Gunawan, 2018).

2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pentingnya peran manusia tidak lepas dari usaha perusahaan dalam mengelola SDM tersebut dimana pengelolaan yang baik akan menghasilkan SDM yang berkualitas dalam menjalankan pekerjaannya. Pengelolaan merupakan salah satu fungsi dari manajemen yang tidak bisa dihilangkan. Jika suatu perusahaan tidak bisa mengelola SDM dengan baik maka perusahaan tersebut tidak akan mengalami kemajuan, karena indikator kemajuan suatu perusahaan salah satunya dilihat dari kualitas SDM nya sebagai penopang perusahaan tersebut.

Keadaan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan mendukung akan membuat karyawan baik yang berada di bagian produksi menjadi semakin ramah, bersemangat dan bergairah dalam melayani konsumen dan juga masyarakat sekitarnya. Hal ini dapat memberi pengaruh positif bagi kondisi psikologis karyawan. Lingkungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Nugraha, 2017).

2.3.4 Pengaruh Karakteristik Individu, Skill dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

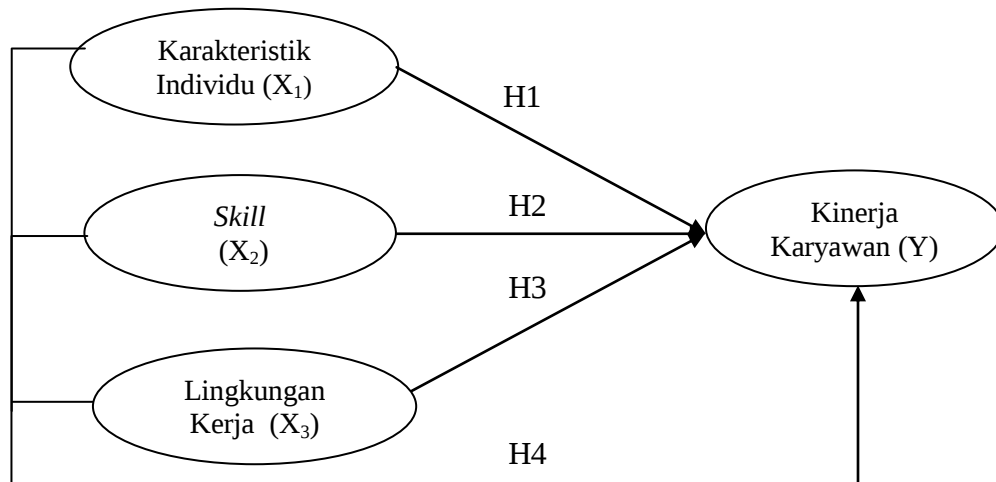
Hasil penelitian dari Rinda (2020) dan Gunawan (2018) menyatakan bahwa karakteristik individu, *skill* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Skill*

yang di maksud adalah di mana pada saat melakukan proses kegiatan kerja, seorang karyawan mampu menunjukan kualitas sumber daya manusia yang di milikinya dengan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap organisasi tempat ia bekerja. Manajemen karakteristik individu pada umumnya untuk mempermudah tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi di antara karyawan dan penyatupaduan karakteristik individu secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerjasama sehingga diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga akan mendukung tingkat kinerja para karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan meminimalisir atau menekan kinerja karyawan yang kurang melayani konsumen atau masyarakat dengan baik.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berfikir, Sugiyono (2018:60).

Adapun yang menjadi kerangka pemikiran dalam penelitian ini seperti digambarkan pada gambar 2.2 berikut:



Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran

Sumber: Diadaptasi berdasarkan penelitian sebelumnya (Abadylla, 2019) dan dirumuskan oleh peneliti (2022)

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu anggapan sementara yang akan dibuktikan kebenarannya dalam suatu penelitian, hipotesis untuk penelitian ini dapat dinyatakan, yaitu:

- H₁: Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh.
- H₂: *Skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh.
- H₃: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh.
- H₄ : Karakteristik individu, *skill* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian atau rancangan suatu penelitian harus memiliki 6 (enam) aspek sebagaimana diungkapkan oleh Sekaran (2017 : 152) yaitu sebagai desain penelitian, yang meliputi serangkaian pilihan pengambilan keputusan rasional, isu-isu yang berkaitan dengan keputusan mengenai tujuan studi (eksploratif, deskriptif, pengujian hipotesis), letaknya (yaitu konteks studi), jenis yang sesuai untuk penelitian (jenis investigasi), tingkat manipulasi dan kontrol peneliti (tingkat intervensi peneliti), aspek temporal (horizon waktu), dan level analisis data (unit analisis), adalah integral pada desain penelitian.

Penelitian ini mengacu pada rancangan penelitian yang dikemukakan oleh Sekaran tersebut dengan berpedoman pada aspek yang harus terpenuhi, untuk masing-masing aspek dijelaskan sebagai berikut :

3.3.1. Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian dalam menyelesaikan tugas akhir ini pada PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh, dengan objek penelitian ini mengenai pengembangan karakteristik individu, *skill* dan lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

3.3.2. Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat kausalitas (*causal relationship*), yaitu tipe hubungan yang menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh pengembangan karakteristik individu, *skill* dan lingkungan kerja

terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh.

3.3.3 Horizon Waktu (*Time Horizone*)

Horizon waktu yang digunakan adalah studi *one shoot* yaitu dengan melakukan eksperimen sungguh-sungguh karena masih terdapat variabel luar yang ikut berpengaruh terhadap terbentuknya variabel terikat. Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan November sampai selesai. Horizon waktu dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut;

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

Ketrangan	Oktober 2022			Desember 2022			Januari 2023			Februari 2023			Agustus (2023)		
Pengajuan Judul Proposal															
Penyusunan Proposal															
Seminar Proposal															
Penyebaran Kuesioner															
Penyusunan Skripsi															
Sidang															

Sumber: Data diolah, 2022

3.3.4 Unit Analisis

Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sample, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh berupa kinerja karyawan berdasarkan penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada karyawan.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan pada PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh yaitu sebanyak 42 karyawan. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat (Arikunto, 2018:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (sensus). Metode sensus dimana seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 42 karyawan. Jumlah karyawan PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 3.2 berikut:

Tabel 3.2
Jumlah Karyawan PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh
Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Jabatan	Tingkat Pendidikan				Jumlah
		SMA	DIII	S1	S2	
1	Kepala Cabang	-	-	1	-	1
2	Kepala Bengkel	-	1	-	-	1
3	Kepala Admin	-	-	1	-	1
4	Sales	-	4	6	-	10
5	Service Advisor	-	2	3	-	5
6	Administrasi	-	2	2	-	4
7	Mekanik	3	-	-	-	3
8	Sparepart	-	-	3	-	3
9	Pencuci Mobil Service	2	-	-	-	3
10	Pencuci Mobil Baru	2	-	-	-	3
11	Satpam	4	-	-	-	4
12	Kantin	3	-	-	-	3
13	Office Boy	3	-	-	-	3
		17	9	16	-	42

Sumber: PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh (2022)

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono, 2018:139):

- 1) Data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuesioner). Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup, yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.
- 2) Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel majalah pemasaran maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini

Data dalam penelitian ini menggunakan data primer, yang didapat dengan melakukan penelitian lapangan yaitu dengan cara melakukan penelitian secara langsung terhadap responden yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner didistribusikan dengan cara disampaikan langsung oleh peneliti kepada responden yang selanjutnya akan dihubungi beberapa hari kemudian untuk mengambil kembali kuesioner yang telah diisi.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Variabel yang dirumuskan dalam penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) yaitu eksogen yaitu karakteristik individu (X_1), *skill* (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) dan variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan pada PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh.

3.4.1 Variabel Dependen

Kinerja karyawan (Y) merupakan suatu yang mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karakteristik individu tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan (Robbins, 2019:156).

3.4.2 Variabel Independen

Karakteristik individu (X_1) merupakan asset yang paling penting bagi organisasi, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan (Irmawati, 2018:4)

Skill (X_2) adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah (Sutrisno, 2017:94)

Lingkungan kerja (X_3) adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Sedarmayanti, 2017:66). Untuk lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 3.3 sebagai berikut;

Tabel 3.3
Definisi Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran	Skala	Item Pertanyaan
Dependen						
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan yang mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karakteristik individu tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan, (Robbins, 2019:156)	▪ Prestasi kerja ▪ Pencapaian target ▪ Keterampilan ▪ Kepuasan ▪ Inisiatif (Robbins, 2019:156)	1 – 5	Likert	A1-A5

Tabel 3.3 Lanjutan

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran	Skala	Item Pertanyaan
Independen						
1.	Karakteristi individu (X_1)	Karakteristik Individu adalah kemampuan karakteristik-karakteristik biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi, dan nilai. (Robbins, 2019: 56)	▪ Sikap ▪ Nilai ▪ Minat ▪ Kepribadian ▪ Latar belakang (Robbins, 2019: 56)	1 – 5	Likert	B1-B5
2.	<i>Skill</i> (X_2)	Suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. (Agustine dan Suhermin, 2018)	▪ Kemampuan pengetahuan ▪ Kemampuan keahlian ▪ Kemampuan Perilaku ▪ Kemampuan teknik ▪ Kemampuan konseptual (Agustine dan Suhermin, 2018)	1 – 5	Likert	C1-C5
3.	Lingkungan Kerja (X_3)	lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. (Sedarmayanti, 2017:66)	▪ Penerangan ▪ Kebersihan ▪ Pewarnaan ▪ Kebisingan ▪ Suhu udara ▪ Hubungan kerja ▪ Pengawasan (Sedarmayanti, 2017:66)	1 – 5	Likert	D1-D7

3.5 Teknik Analisa Data

Peralatan analisis regresi linear berganda merupakan suatu teknik untuk membangun model matematis yang dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh satu atau beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam

hubungan dengan penelitian ini variabel independen adalah akuntabilitas dan transparansi (X) sedangkan variabel dependentnya adalah kinerja karyawan (Y) dengan persamaan estimasinya adalah : (Santoso, 2019 : 290).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Karakteristik individu

X₂ = *Skill*

X₃ = Lingkungan Kerja

α = Konstanta

$\beta_1 - \beta_3$ = Parameter (Koefisien Regresi X₁-X₃)

ε = Error Term, Variabel Pengganggu

3.6. Pengujian Data

3.6.1. Pengujian Validitas

Validitas data penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat, efisiensi dari validitas adalah akurasi. Suatu instrument pengukuran dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengetahui apakah instrument yang telah disusun memiliki validitas atau tidak, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan *Construct Validity*, yaitu konsep pengukuran validitas dengan cara menguji apakah suatu instrument mengukur *Construct* sesuai dengan yang diharapkan. Untuk perhitungan validitas instrument ini digunakan bantuan program *The Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Langkah-langkah dalam mengukur *Construct Validity*, yaitu :

- Menghitung kolerasi antar masing-masing pernyataan dengan skor total menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation*
- Melakukan pengujian secara statistik terhadap nilai korelasi yang diperoleh agar dapat diketahui apakah nilai korelasi yang didapat adalah signifikan atau tidak dengan membandingkan nilai korelasi tersebut dengan nilai kritis untuk kolerasi *r product-moment* yang terdapat di tabel pada signifikansi 5% pada jumlah responden tertentu, maka pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dikuisisioner adalah signifikan atau valid. Dikatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

3.6.2. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Pengukuran reliabilitas terhadap instrument penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha* (α). *Crnbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua akala variabel yang ada. Menurut Malhotra (2018) ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan pada koefisien alpha 0,60. Jika derajat kehandalan data lebih besar dari koeisien alpha(α), maka hasil pengukuran dapat dipertimbangkan sebagai alat ukur dengan tingkat ketelitian dan konsistensi pemikiran yang baik. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghozali (2018:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki

distribusi normal. Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghazali (2018:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independent*. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel *independent* yang mempunyai korelasi tinggi. Ghazali (2018:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel *independent* tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Wiyono (2018:160) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik

menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui keeratan pengaruh karakteristik individu dan *skill* terhadap kinerja karyawan digunakan koefisien korelasi (R), sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh karakteristik individu, *skill* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan digunakan koefisien determinasi (R^2).

3.7.1. Uji Parsial (Uji t)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan variable bebas secara individual terhadap variable terikat (Y) yaitu pengaruh X_1 terhadap Y, pengaruh X_2 terhadap Y, pengaruh X_3 terhadap Y, dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{tabel} > t_{hitung}$, maka menolak H_a dan menerima H_o

H_{o1} : Karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan pada PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh.

H_{a1} : Karakteristik individu mempunyai pengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan pada PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh.

H_{o2} : *Skill* tidak berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan pada PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh.

H_{a2} : *Skill* berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan pada PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh.

H_{o3} : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan pada PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh.

Ha₃ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan pada PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh.

3.7.2. Uji Simultan (Uji F)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan seluruh variabel bebas (X₁, X₂, dan X₃,) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria pengambilan keputusan pada tingkat signifikansi 5% adalah :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menerima Ha dan menolak Ho

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menolak Ha dan menerima Ho

Ho₄ : Karakteristik individu, *skill* dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan pada PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh.

Ha₄ : Karakteristik individu, *skill* dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan pada PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh beralamat di Jalan Dr. Mohd Hasan, Lampeuneurut Gampong, Kec. Darul Imarah, Kabupaten Aceh Besar, Aceh 23242. Mitsubishi Arista merupakan salah satu unit bisnis ARISTA Group yang beroperasi di bawah PT. Arista Sukses Mandiri. Mitsubishi Arista merupakan dealer resmi Mitsubishi yang bergerak dalam bidang penjualan dan pelayanan purna jual kendaraan baru roda empat merek Mitsubishi.

Dealer Resmi Mitsubishi Arista yang pertama hadir di Jalan Raya Kalimalang, Jakarta Timur dengan fasilitas 3S. Dalam showroom, tersedia fasilitas lounge untuk memberikan kenyamanan bagi pelanggan dalam kunjungan ke showroom dan pilihan produk yang lengkap untuk membantu pengenalan akan produk yang ditawarkan mobil Mitsubishi. Bengkel dengan fasilitas 6 stall yang dilengkapi dengan berbagai fasilitas, peralatan berteknologi dan tim Bengkel bersertifikasi akan memastikan layanan bengkel yang cepat dan aman bagi para pelanggan kendaraan Mitsubishi.

Dealer Resmi Mitsubishi Arista yang ke dua hadir di Jalan Prof DR Mohd Hasan Gp.Lampeuneurut Gp. Kec Darul Imarah, Aceh dengan fasilitas 3S. Dalam showroom, tersedia fasilitas lounge untuk memberikan kenyamanan bagi pelanggan dalam kunjungan ke showroom dan pilihan produk yang lengkap untuk membantu pengenalan akan produk yang ditawarkan mobil Mitsubishi.

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan, penghasilan rata-rata perbulan dan lama bekerja. Karakteristik berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Usia		
	a. 20-25 tahun	7	16,7
	b. 26-31 tahun	12	28,6
	c. 32-37 tahun	9	21,4
	d. 38-43 tahun	5	11,9
	e. 44-50 tahun	7	16,7
	f. > 51 tahun	2	4,8
Total		42	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia antara 20 sampai dengan 25 tahun sebanyak 7 responden atau 16,7%, kemudian yang berusia antara 26 sampai 31 tahun sebanyak 12 responden atau 28,6%, antara 32 sampai dengan 37 tahun yaitu sebanyak 9 responden atau 21,4%, yang berusia antara 38 sampai dengan 43 tahun yaitu 5 responden atau 11,9%, yang berusia antara 44 sampai dengan 50 tahun yaitu 7 responden atau 16,7% dan yang berusia di atas 51 tahun adalah sebanyak 2 responden atau 4,8%. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	30	71,4
	b. Perempuan	12	28,6
Total		42	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dijelaskan bahwa sebanyak 30 responden atau 71,4% dengan jenis kelamin laki-laki dan sebanyak 12 responden atau 28,6% dengan jenis kelamin perempuan. Karakteristik berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada Tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Status Pernikahan		
	a. Belum Menikah	18	42,9
	b. Menikah	24	57,1
Total		42	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Sedangkan karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 18 responden atau 42,9% berstatus belum menikah dan sebanyak 24 responden atau 57,1% sudah menikah. Karakteristik berdasarkan pendidikan responden dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Pendidikan terakhir		
	a. SLTA/Sederajat	17	40,5
	b. Diploma	9	21,4
	c. Sarjana (S1)	16	38,1
	d. Pascasarjana (S2)	0	0
Total		42	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan responden, dapat dijelaskan sebanyak 17 responden atau 40,5% berpendidikan terakhir SLTA, sebanyak 9 responden atau 21,4% berpendidikan terakhir Diploma dan sebanyak 16 responden atau 38,1% berpendidikan terakhir Sarjana. Karakteristik berdasarkan penghasilan rata-rata perbulan dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Penghasilan Rata-rata Perbulan		
	a. < Rp. 2.500.000	0	0
	b. Rp. 2.600.000-Rp. 4.000.000	15	35,7
	c. Rp. 4.100.000-Rp. 5.500.000	14	33,3
	d. Rp.5.500.000	13	31,0
Total		42	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 15 responden atau 35,7% mempunyai tingkat pendapatan antara Rp. 2.600.000-Rp. 4.000.000, sebanyak 14 responden atau 33,3% mempunyai tingkat pendapatan Rp 4.100.000-Rp 5.500.000 dan sebanyak 13 responden atau 31,0% mempunyai tingkat pendapatan lebih dari Rp 5.500.000.

4.3. Hasil Pengujian Data

4.3.1. Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS. Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,304, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal*

consistence) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Hasil uji validitas dalam penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=42)	Ket
1	A1	Kinerja Karyawan	0,657	0,304	Valid
2	A2		0,687	0,304	Valid
3	A3		0,670	0,304	Valid
4	A4		0,618	0,304	Valid
5	A5		0,497	0,304	Valid
6	B1	Karakteristik Individu	0,588	0,304	Valid
7	B2		0,832	0,304	Valid
8	B3		0,788	0,304	Valid
9	B4		0,746	0,304	Valid
10	B5		0,637	0,304	Valid
11	C1	Skill	0,613	0,304	Valid
12	C2		0,591	0,304	Valid
13	C3		0,734	0,304	Valid
14	C4		0,439	0,304	Valid
15	C5		0,651	0,304	Valid
16	D1	Lingkungan Kerja	0,686	0,304	Valid
17	D2		0,432	0,304	Valid
18	D3		0,709	0,304	Valid
19	D4		0,620	0,304	Valid
20	D5		0,780	0,304	Valid
21	D6		0,748	0,304	Valid
22	D7		0,718	0,304	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi diatas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,304

sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal *consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS.

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Minimal Kehandalan	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja Karyawan (Y)	0,60	0,813	Handal
2.	Karakteristik Individu (X ₁)	0,60	0,880	Handal
3.	<i>Skill</i> (X ₂)	0,60	0,812	Handal
4.	Lingkungan kerja (X ₃)	0,60	0,882	Handal

Sumber : data diolah, 2023

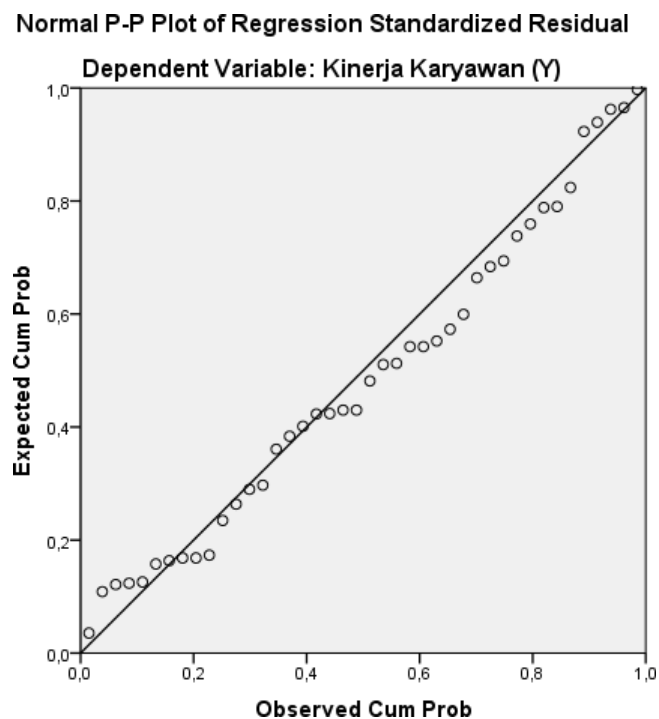
Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai *cronbach alpa reliabilitas* yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpa* 0,80 atau diatasnya adalah baik. Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel keputusan pembelian berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Kinerja karyawan, Karakteristik individu, *Skill* dan Lingkungan kerja seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut:

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis

diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.8:

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Karakteristik individu	0,118	8,461	Non Multikolinieritas
<i>Skill</i>	0,203	4,938	Non Multikolinieritas
Lingkungan kerja	0,270	4,380	Non Multikolinieritas

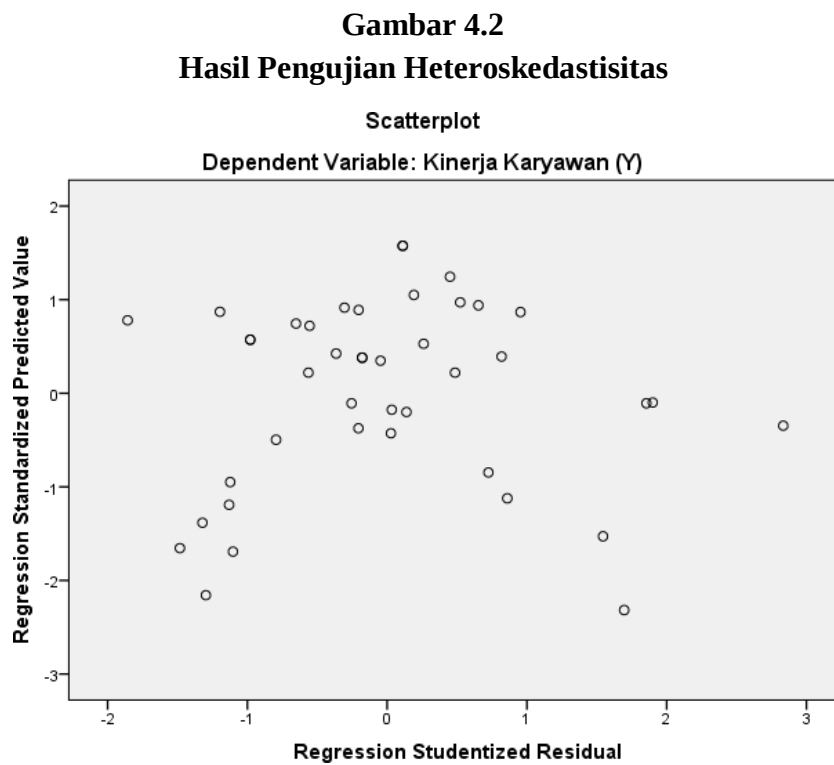
Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.9 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa

tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2:



Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4. Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati tiga variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel Karakteristik individu (X_1), variabel *Skill* (X_2) dan variabel Lingkungan kerja (X_3) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, Kinerja karyawan .

4.4.1 Variabel Kinerja Karyawan

Penjelasan responden tentang variabel Kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Karyawan memiliki prestasi kerja yang baik	4	9,5	2	4,8	3	7,1	16	38,1	17	40,5	3,95
2	Karyawan mampu mencapai target kerja karyawan	3	7,1	4	9,5	5	11,9	20	47,6	10	23,8	3,71
3	Karyawan memiliki keterampilan sesuai dengan bidang kerja karyawan	2	4,8	4	9,5	9	21,4	20	47,6	7	16,7	3,62

Tabel 4.9 Lanjutan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
4	Karyawan mendapatkan kepuasan kerja karena tugas yang diberikan sesuai dengan pendidikan karyawan	2	4,8	3	7,1	12	28,6	20	47,6	5	11,9	3,55
5	Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan inisiatif sendiri	1	2,4	2	4,8	10	23,8	19	45,2	10	23,8	3,83
Rerata												3,73

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan indikator diatas dapat dijelaskan bahwa karyawan memiliki prestasi kerja yang baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,95. Karyawan mampu mencapai target kerja karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 3,71. Karyawan memiliki keterampilan sesuai dengan bidang kerja karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 3,62. Karyawan mendapatkan kepuasan kerja karena tugas yang diberikan sesuai dengan pendidikan karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 3,55. Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan inisiatif sendiri dengan nilai rata-rata 3,83 artinya secara rata-rata responden menyatakan setuju. Nilai rerata pada variabel kinerja karyawan sebesar 4,02 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan variabel kinerja karyawan karena skala likert berada pada satuan angka 4.

4.4.2 Variabel Karakteristik Individu

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai karakteristik individu dapat dilihat pada Tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Karakteristik Individu

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Karyawan selalu bersikap baik dengan setiap orang di dalam perusahaan	4	9,5	3	7,1	8	19,0	19	45,2	8	19,0	3,57
2	Karyawan mendapatkan nilai kerja yang sesuai dengan kinerja karyawan	6	14,3	3	7,1	5	11,9	22	52,4	6	14,3	3,45
3	Karyawan dapat meningkatkan minat kerja karyawan agar sesuai dengan target	3	7,1	6	14,3	3	7,1	22	52,4	8	19,0	3,62
4	Karyawan mampu beradaptasi dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan	2	4,8	3	7,1	8	19,0	22	52,4	7	16,7	3,69
5	Karyawan memiliki latar belakang pekerjaan yang mendukung pekerjaan sekarang	3	7,1	4	9,5	5	11,9	20	47,6	10	23,8	3,71
Rerata												3,61

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas dapat dijelaskan bahwa karyawan selalu bersikap baik dengan setiap orang di dalam perusahaan dengan nilai rata-rata sebesar 3,57. Karyawan mendapatkan nilai kerja yang sesuai dengan kinerja karyawan

dengan nilai rata-rata sebesar 3,45. Karyawan dapat meningkatkan minat kerja karyawan agar sesuai dengan target dengan nilai rata-rata sebesar 3,62. Karyawan mampu beradaptasi dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 3,69. Karyawan memiliki latar belakang pekerjaan yang mendukung pekerjaan sekarang dengan nilai rata-rata sebesar 3,71. Nilai rerata pada variabel karakteristik individu sebesar 3,61 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan variabel karakteristik individu karena skala likert berada pada satuan mendekati angka 4.

4.4.3 Variabel Skill

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel *Skill* dapat dilihat pada Tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Skill

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Karyawan memiliki pengetahuan yang sesuai dengan tugas karyawan	3	7,1	4	9,5	5	11,9	20	47,6	10	23,8	3,71
2	Karyawan berusaha meningkatkan keahlian dalam melayani konsumen	2	4,8	4	9,5	9	21,4	20	47,6	7	16,7	3,62
3	Karyawan dapat menjaga perilaku karyawan dalam melayani konsumen	2	4,8	3	7,1	12	28,6	20	47,6	5	11,9	3,55
4	Karyawan memiliki kemampuan teknik kerja yang baik	1	2,4	2	4,8	10	23,8	19	45,2	10	23,8	3,83

Tabel 4.11 Lanjutan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
5	Karyawan mampu berpikir dengan baik dalam memecahkan masalah pekerjaan	3	7,1	5	11,9	8	19,0	13	31,0	13	31,0	3,67
Rerata												3,68

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas dapat dijelaskan bahwa karyawan memiliki pengetahuan yang sesuai dengan tugas karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 3,71. Karyawan berusaha meningkatkan keahlian dalam melayani konsumen dengan nilai rata-rata sebesar 3,62. Karyawan dapat menjaga perilaku karyawan dalam melayani konsumen dengan nilai rata-rata sebesar 3,55. Karyawan memiliki kemampuan teknik kerja yang baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,83. Karyawan mampu berpikir dengan baik dalam memecahkan masalah pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 3,67. Nilai rerata pada variabel *skill* sebesar 3,68 artinya rata-rata responden menyatakan setuju untuk semua pernyataan variabel *skill* karena skala likert berada pada satuan mendekati angka 4.

4.4.4 Variabel Lingkungan Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Sistem penerangan ruangan tertata dengan rapi sehingga menimbulkan semangat kerja	2	4,8	3	7,1	12	28,6	20	47,6	5	11,9	3,55
2	Kebersihan ruangan selalu terjaga dengan bersih	1	2,4	2	4,8	10	23,8	19	45,2	10	23,8	3,83
3	Pewarnaan cat pada setiap ruangan mencerminkan nuansa ruang kantor yang elegan	3	7,1	5	11,9	8	19,0	13	31,0	13	31,0	3,67
4	Karyawan dapat bekerja dengan nyaman karena jauh dari kebisingan	4	9,5	3	7,1	8	19,0	19	45,2	8	19,0	3,57
5	Suhu udara (pendingin) ruangan selalu terkontrol dengan suhu yang sesuai	6	14,3	3	7,1	5	11,9	22	52,4	6	14,3	3,45
6	Hubungan kerja di kantor yang terjadi selama ini berjalan dengan baik	3	7,1	6	14,3	3	7,1	22	52,4	8	19,0	3,62
7	Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh semua staf mendapatkan pengawasan langsung dari pimpinan	2	4,8	3	7,1	8	19,0	22	52,4	7	16,7	3,69
Rerata												3,63

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas dapat dijelaskan bahwa sistem penerangan ruangan tertata dengan rapi sehingga menimbulkan semangat kerja dengan nilai rata-

rata sebesar 3,55. Kebersihan ruangan selalu terjaga dengan bersih dengan nilai rata-rata sebesar 3,83. Pewarnaan cat pada setiap ruangan mencerminkan nuansa ruang kantor yang elegan dengan nilai rata-rata sebesar 3,67. Karyawan dapat bekerja dengan nyaman karena jauh dari kebisingan dengan nilai rata-rata sebesar 3,57. Suhu udara (pendingin) ruangan selalu terkontrol dengan suhu yang sesuai dengan nilai rata-rata sebesar 3,45. Hubungan kerja di kantor yang terjadi selama ini berjalan dengan baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,62. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh semua staf mendapatkan pengawasan langsung dari pimpinan dengan nilai rata-rata sebesar 3,69. Nilai rerata pada variabel Lingkungan kerja sebesar 3,63 artinya rata-rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan variabel lingkungan kerja karena skala likert berada pada satuan angka 4.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor karakteristik individu (X_1), *skill* (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.13
Pengaruh variabel bebas terhadap Terikat

Nama variabel	B	Std Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Konstanta	2,253	0,541	4,165	2,024	0,000
Karakteristik individu (X_1)	0,361	0,093	3,889	2,024	0,000
<i>Skill</i> (X_2)	0,269	0,083	3,241	2,024	0,000
Lingkungan kerja (X_3)	0,385	0,086	4,477	2,024	0,012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut,

$$Y = 2,253 + 0,361X_1 + 0,269X_2 + 0,385X_3$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut ini:

1) Konstanta (α)

Dalam penelitian nilai konstanta adalah 2,253 artinya bila mana karakteristik individu (X_1), *skill* (X_2) dan lingkungan kerja (X_3), dianggap konstan, maka kinerja karyawan PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh, adalah sebesar 2,253 pada satuan skala likert artinya kinerja karyawan masih rendah.

2) Koefisien Regresi (β)

- Koefisien regresi karakteristik individu (X_1) sebesar 0,361. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel karakteristik individu akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh sebesar 36,1% dengan asumsi variabel *skill* (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) dianggap konstan.
- Koefisien regresi *skill* (X_2) sebesar 0,269. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel *skill* secara relatif akan meningkatkan Kinerja karyawan PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh sebesar 26,9% dengan asumsi variabel karakteristik individu (X_1), dan lingkungan kerja (X_3) dianggap konstan

- Koefisien regresi lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,385. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel lingkungan kerja secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh. sebesar 38,5% dengan asumsi variabel karakteristik individu (X_1) dan *skill* (X_2), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ke tiga variabel yang diteliti ternyata variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan Kinerja karyawan PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 38,5%.

3) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan atau pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 4.14
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,873 ^a	0,767	0,743	0,19366

Sumber: Hasil Penelitian,2023 (Data diolah)

Berdasarkan dari output komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,873 dimana dengan nilai

tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 87,3%. Artinya faktor karakteristik individu (X_1), *skill* (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,743 artinya bahwa sebesar 74,3% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Kinerja karyawan PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan Karakteristik individu (X_1), *Skill* (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 25,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel yang telah dijelaskan di atas seperti kemampuan kerja, kompetensi karyawan, pengalaman kerja dan lainnya.

4.5.2. Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji pengaruh karakteristik individu, *skill* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh., digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.13. Dapat ketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat karakteristik individu (confidence interval) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Pengaruh Karakteristik Individu (X_1)

Pengaruh karakteristik individu (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.13 nilai t_{hitung} (3,889) lebih besar dari t_{tabel} (2,024), maka keputusannya adalah menerima H_a dan menolak H_0 . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh. Demikian juga jika dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,000 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka keputusannya adalah menolak H_{01} dan menerima H_{a1} , artinya karakteristik individu berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh.

2. Pengaruh *Skill* (X_2)

Pengaruh *skill* terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.13 nilai t_{hitung} (3,241) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,024) nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . artinya *Skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh. Demikian juga jika dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,000 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka keputusannya adalah menolak H_{02} dan menerima H_{a2} , artinya *skill* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh.

3. Pengaruh Lingkungan kerja (X_3)

Pengaruh lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.13 nilai t_{hitung} sebesar 4,477 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat karakteristik individu 95% adalah 2,024. oleh karena t_{hitung} (4,477) lebih besar dari t_{tabel} (2,024) maka menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya faktor Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh. Demikian juga jika dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,000 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05 ($0,012 < 0,05$), maka keputusannya adalah menolak H_{03} dan menerima H_{a3} , artinya lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh.

4.5.3. Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh Karakteristik individu, *Skill* dan Lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh. digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1 Regression	25,668	3	8,556	228,140	2,852	,000 ^b
Residual	1,425	38	0,038			
Total	27,093	41				

Sumber: Hasil Penelitian,2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 228,140 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat karakteristik individu (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,852. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (228,140) lebih besar dari F_{table} (2,852). Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel karakteristik individu (X_1), *skill* (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh

4.5.4. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian bahwa karakteristik individu, *skill* dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh. Artinya penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Rinda (2020), Abadylla (2019) dan Gunawan (2018) karena variabel yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Maka implikasi dalam penelitian ini yaitu karakteristik individu, *skill* dan lingkungan kerja konsumen mampu meningkatkan kinerja karyawan. Jika kinerja individu baik maka akan baik pula kinerja organisasi tersebut dan sebaliknya, jika kinerja individu buruk maka buruk pula kinerja organisasi tersebut. Kinerja organisasi dapat diukur berdasarkan tingkat efektivitas dan efisiensi dalam pengerjaan tugas yang telah ditetapkan. Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karakteristik individu dalam suatu organisasi atau perusahaan juga sangat penting dalam menciptakan SDM yang berkualitas. Karakteristik individu meliputi minat, keahlian, pendidikan, dan pengalaman kerja.

Pentingnya peran manusia tidak lepas dari usaha perusahaan dalam mengelola SDM tersebut dimana pengelolaan yang baik akan menghasilkan SDM yang berkualitas dalam menjalankan pekerjaannya. Pengelolaan merupakan salah satu fungsi dari manajemen yang tidak bisa dihilangkan. Jika suatu perusahaan tidak bisa mengelola SDM dengan baik maka perusahaan tersebut tidak akan mengalami kemajuan, karena indikator kemajuan suatu perusahaan salah satunya dilihat dari kualitas SDM nya sebagai penopang perusahaan tersebut. Keadaan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan mendukung akan membuat karyawan baik yang berada di bagian produksi menjadi semakin ramah, bersemangat dan bergairah dalam melayani konsumen dan juga masyarakat sekitarnya.

- 1.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh.
2. *Skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh.
4. Karakteristik individu, *skill* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada perusahaan sebagai berikut:

1. Karyawan PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh dapat meningkatkan karakteristik individu dengan menjaga sikap dalam berorganisasi, menjadi kepribadian yang baik dan minat kerja yang tinggi.

2. Pimpinan PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh dapat meningkatkan skill karyawan dengan memberikan pelatihan kerja minimal dua kali dalam setahun
3. Pimpinan PT. Mitsubishi Arista Sukses Mandiri Banda Aceh membuat lingkungan kerja karyawan yang aman dan nyaman.
4. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak hanya meneliti variabel karakteristik individu, *skill* dan lingkungan kerja tapi juga meneliti variabel lainnya seperti kompetensi, pengalaman kerja dan kemampuan kerja serta prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadylla, H. I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Karakteristik Individu dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perguruan Tinggi Swasta IKIP PRGI Jember). *Jurnal Jurusan Mnajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya*
- Agustine, Syafitri dan Suhermin (2018). Pengaruh Kepribadian Dan Kemampuan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol 5, No 9, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*
- Aprilia, Lu. (2018). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Isola Resort & Meeting Services. *Tourism and Hospitality Essentials(THE)Journal, Vol. 8,No. 1,*
- Arikunto, Suharsimi, (2018) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dewi, I. S. (2019). *Pengaruh Kepuasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Perilaku Kewargaan Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Indonesian Knitting Factory Semarang)*. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BPEE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Irawan, Bambang (2018) Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Manajemen Universitas Mulawarman Samarinda*
- Ismail, Solihin. (2019). *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Khusna, N. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di CV. Sunteak Alliance Jepara)*. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Kristiani, Diah Ayu., Ari Pradhanawati., Andi Wijayanto (2017) Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangunan Semarang) *Diponegoro Journal Of Social And Politik*.
- Logor, Franco, B (2019) Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Hasrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept. 2019, Hal.1151-1161*
- Malhotra K Naresh, (2018), *Riset Pemasaran Pendekatan Terapan*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Manalu, C. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Divisi Body Repair PT Agung Automall SM. Amin Pekanbaru. *Jurnal Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan-Universitas Riau*
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: rafika ADITAMA
- Nurannisa, R. D. (2020). Pengaruh Skill, Knowledge dan Attitude terhadap Kinerja Pegawai Pada Bni Syariah Palangka Raya. *Jurnal Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam*
- Pangarso, Astadi (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. *Jurnal Kinerja Volume 19, No.1, Hal. 172-191*
- Peoni, H. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Taspen (Persero) Cabang Manado). *Jurnal Adminitrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Sam Ratulangi*
- Pratiwi, Annisa. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Prihantono, Mursidi (2019) Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi Vol. 17, No. 1a*
- Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manager, Vol. 3, No. 1,*
- Robbins, Stephen. P. & Timothy, A. Judge. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.

- Sari, Sherly. D. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sentra Industri Kerajinan Kulit Di Manding Kabupaten Bantul Yogyakarta. *Jurnal Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pgri Yogyakarta*
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sekaran, U. (2017). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Sendow. (2017). Pengaruh Knowledge Management, Skill Dan Attitude Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Di Manado). *Jurnal Manajemen*
- Siagian, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit.
- Simamora, Henry., (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada.
- Sugiharta, Bagus Jaka (2017) Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Member Oriflame Di Bali *e-journal Jurusan Pendidikan Ekonomi Vol:10 No:2* Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini. (2017). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Vol. 1, No. 2*
- Supranto, M.A. (2018). *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Meningkatkan Pangsa Pasar*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Suwatno. & Priansa, D. (2018). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Syahrani. (2018). Analisis Kinerja Aparatur Pada Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Nunukan. *Journal Administrative Reform*, 2018, 2 (3): 1624-1636.
- Thoha, M. (2017). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja
- Wibowo, (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yulius, Saka (2018) Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. *Jurnal Manajemen Universitas Bengkulu*

KUISIONER

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, SKIL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MITSUBISHI ARISTA SUKSES MANDIRI BANDA ACEH

Kuisisioner ini dimaksudkan untuk penulisan karya akhir yang bersifat ilmiah sebagai persyaratan tugas akhir pada Universitas Muhammadiyah Aceh, yang difokuskan pada bidang manajemen.

Petunjuk pengisian : Beri tanda (√) pada *coulum*, yang sesuai dengan pertanyaan yang dipilih berdasarkan kondisi instansi anda.

1. Identitas anda

1. Umur

- a. 20-25 Tahun ☐
- b. 26-31 Tahun ☐
- c. 32-37 Tahun ☐
- d. 38-43 Tahun ☐
- e. 44-50 Tahun ☐
- f. $\geq$ 51 Tahun ☐

2. Jenis kelamin

- a. Pria ☐
- b. Wanita ☐

3. Status perkawinan

- a. Belum menikah ☐
- b. Menikah ☐

4. Tingkat Pendidikan

- a. SLTA ☐
- b. Diploma III ☐
- c. Sarjana (S1) ☐
- d. Pasca Sarjana (S2) ☐
- e. Doktor (S3) ☐

5. Penghasilan perbulan

- a. < Rp. 2.500.000 ☐
- b. Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000 ☐
- c. Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000 ☐
- d. $\geq$ Rp. 5.500.000 ☐

Keterangan :

No	Jawaban	Skor
1	Sangat tidak setuju	1
1	Tidak setuju	2
2	Kurang setuju	3
3	Setuju	4
4	Sangat setuju	5

a. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki prestasi kerja yang baik					
2	Saya mampu mencapai target kerja saya					
3	Saya memiliki keterampilan sesuai dengan bidang kerja saya					
4	Saya mendapatkan kepuasan kerja karena tugas yang diberikan sesuai dengan pendidikan saya					
5	Saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan inisiatif sendiri					

b. Karakteristik individu (X_1)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya selalu bersikap baik dengan setiap orang di dalam perusahaan					
2	Saya mendapatkan nilai kerja yang sesuai dengan kinerja saya					
3	Saya dapat meningkatkan minat kerja saya agar sesuai dengan target					
4	Saya mampu beradaptasi dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan					
5	Saya memiliki latar belakang pekerjaan yang mendukung pekerjaan sekarang					

c. Skill (X_2)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki pengetahuan yang sesuai dengan tugas saya					
2	Saya berusaha meningkatkan keahlian dalam melayani konsumen					
3	Saya dapat menjaga perilaku saya dalam melayani konsumen					
4	Saya memiliki kemampuan teknik kerja yang baik					
5	Saya mampu berpikir dengan baik dalam memecahkan masalah pekerjaan					

d. Lingkungan Kerja (X₃)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Sistem penerangan ruangan tertata dengan rapi sehingga menimbulkan semangat kerja					
2	Kebersihan ruangan selalu terjaga dengan bersih					
3	Pewarnaan cat pada setiap ruangan mencerminkan nuansa ruang kantor yang elegan					
4	Saya dapat bekerja dengan nyaman karena jauh dari kebisingan					
5	Suhu udara (pendingin) ruangan selalu terkontrol dengan suhu yang sesuai					
6	Hubungan kerja di kantor yang terjadi selama ini berjalan dengan baik					
7	Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh semua staf mendapatkan pengawasan langsung dari pimpinan					

Lampiran 2 Jawaban Kuisioner

NO	Karakteristik					Indikator					Y	Indikator					X1	Indikator					X2	Indikator							X3
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3	B4	B5		C1	C2	C3	C4	C5		D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	
1	1	2	1	3	2	5	5	5	3	4	4,40	4	3	4	4	5	4,00	5	5	3	4	4	4,20	3	4	4	4	3	4	4	3,71
2	2	1	1	1	2	2	4	4	2	2	2,80	4	4	4	4	4	4,00	4	4	2	2	1	2,60	2	2	1	4	4	4	4	3,00
3	2	1	1	3	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	2	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4,00
5	2	1	1	1	2	4	4	3	3	4	3,60	4	4	4	4	4	4,00	4	3	3	4	4	3,60	3	4	4	4	4	4	4	3,86
6	5	1	2	1	2	5	3	4	4	4	4,00	3	2	2	2	3	2,40	3	4	4	4	3	3,60	4	4	3	3	2	2	2	2,86
7	4	1	2	2	2	5	4	3	3	5	4,00	5	4	4	3	4	4,00	4	3	3	5	3	3,60	3	5	3	5	4	4	3	3,86
8	2	1	1	1	2	4	5	4	4	3	4,00	2	4	5	4	5	4,00	5	4	4	3	5	4,20	4	3	5	2	4	5	4	3,86
9	2	2	1	3	3	5	5	2	4	5	4,20	3	3	4	4	5	3,80	5	2	4	5	4	4,00	4	5	4	3	3	4	4	3,86
10	5	1	2	3	2	5	3	4	4	4	4,00	3	2	4	4	3	3,20	3	4	4	4	2	3,40	4	4	2	3	2	4	4	3,29
11	6	1	2	2	3	5	5	4	4	4	4,40	5	4	5	5	5	4,80	5	4	4	4	5	4,40	4	4	5	5	4	5	5	4,57
12	2	1	1	1	2	4	4	4	3	3	3,60	3	4	4	4	4	3,80	4	4	3	3	3	3,40	3	3	3	3	4	4	4	3,43
13	5	2	2	1	3	5	5	4	4	5	4,60	4	4	4	5	5	4,40	5	4	4	5	4	4,40	4	5	4	4	4	4	5	4,29
14	5	1	2	3	2	5	5	5	4	4	4,60	4	5	4	4	5	4,40	5	5	4	4	4	4,40	4	4	4	4	5	4	4	4,14
15	1	1	1	1	3	4	4	4	4	4	4,00	4	5	4	5	4	4,40	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	5	4	5	4,29
16	4	1	2	2	2	5	4	5	5	5	4,80	4	4	3	5	4	4,00	4	5	5	5	5	4,80	5	5	5	4	4	3	5	4,43
17	3	2	2	2	2	3	2	2	2	5	2,80	5	2	2	5	2	3,20	2	2	2	5	2	2,60	2	5	2	5	2	2	5	3,29
18	4	1	2	3	2	4	4	4	5	4	4,20	5	5	5	4	4	4,60	4	4	5	4	5	4,40	5	4	5	5	5	5	4	4,71
19	3	1	2	1	4	5	4	5	5	4	4,60	4	4	4	4	4	4,00	4	5	5	4	4	4,40	5	4	4	4	4	4	4	4,14
20	3	1	2	3	4	5	3	3	3	3	3,40	3	1	1	3	3	2,20	3	3	3	3	5	3,40	3	3	5	3	1	1	3	2,71
21	3	2	2	2	4	5	1	3	1	1	2,20	5	1	1	3	1	2,20	1	3	1	1	3	1,80	1	1	3	5	1	1	3	2,14
22	1	1	1	2	4	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5	5	5,00
23	4	1	2	3	4	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5	5	5,00
24	1	1	1	1	4	2	4	1	3	2	2,40	2	4	2	3	4	3,00	4	1	3	2	2	2,40	3	2	2	2	4	2	3	2,57
25	3	1	2	2	3	4	4	3	2	4	3,40	2	4	4	2	4	3,20	4	3	2	4	3	3,20	2	4	3	2	4	4	2	3,00
26	5	2	2	3	4	4	4	4	4	5	4,20	4	4	5	4	4	4,20	4	4	4	5	5	4,40	4	5	5	4	4	5	4	4,43
27	2	1	1	3	3	4	4	4	4	4	4,00	3	3	4	4	4	3,60	4	4	4	4	3	3,80	4	4	3	3	3	4	4	3,57
28	3	2	2	3	4	5	4	4	4	4	4,20	5	5	5	4	4	4,60	4	4	4	4	5	4,20	4	4	5	5	5	5	4	4,57
29	5	1	2	1	2	4	4	4	4	4	4,00	3	3	4	3	4	3,40	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	3	3	4	3	3,57
30	3	1	2	3	2	3	2	3	4	4	3,20	4	4	4	4	2	3,60	2	3	4	4	5	3,60	4	4	5	4	4	4	4	4,14
31	6	1	2	1	3	1	1	1	4	4	2,20	4	4	4	3	1	3,20	1	1	4	4	4	2,80	4	4	4	4	4	4	3	3,86
32	1	2	1	1	4	5	5	4	4	5	4,60	3	4	4	4	5	4,00	5	4	4	5	4	4,40	4	5	4	3	4	4	4	4,00
33	1	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	5	4,20	4	4	5	4	4	4	4	4,14
34	5	2	2	1	3	4	3	3	3	3	3,20	4	3	3	4	3	3,40	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	4	3	3	4	3,29
35	1	1	1	1	4	4	4	4	3	3	3,60	4	4	5	4	4	4,20	4	4	3	3	3	3,40	3	3	3	4	4	5	4	3,71
36	3	1	2	2	3	4	4	4	4	3	3,80	4	4	3	3	4	3,60	4	4	4	3	4	3,80	4	3	4	4	4	3	3	3,57
37	2	2	1	3	4	1	1	3	3	3	2,20	1	1	2	2	1	1,40	1	3	3	3	2	2,40	3	3	2	1	1	2	2	2,00
38	2	1	2	1	4	3	3	3	3	3	3,00	1	1	2	3	3	2,00	3	3	3	3	1	2,60	3	3	1	1	1	2	3	2,00
39	3	2	2	3	3	1	2	2	1	3	1,80	1	1	2	1	2	1,40	2	2	1	3	1	1,80	1	3	1	1	1	2	1	1,43
40	2	1	1	1	3	1	2	2	3	5	2,60	1	1	1	1	2	1,20	2	2	3	5	2	2,80	3	5	2	1	1	1	1	2,00
41	4	1	2	3	3	5	5	5	3	3	4,20	4	4	4	4	5	4,20	5	5	3	3	5	4,20	3	3	5	4	4	4	4	3,86
42	2	1	1	2	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	5	4,20	4	4	5	4	4	4	4	4,14

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20- 25 tahun	7	16,7	16,7	16,7
	26-31 tahun	12	28,6	28,6	45,2
	32-37 tahun	9	21,4	21,4	66,7
	38-43 tahun	5	11,9	11,9	78,6
	44-50 tahun	7	16,7	16,7	95,2
	> 51 tahun	2	4,8	4,8	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	30	71,4	71,4	71,4
	Wanita	12	28,6	28,6	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum menikah	18	42,9	42,9	42,9
	Menikah	24	57,1	57,1	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	17	40,5	40,5	40,5
	Diploma	9	21,4	21,4	61,9
	Sarjana	16	38,1	38,1	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Penghasilan Perbulan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000	15	35,7	35,7	35,7
	Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000	14	33,3	33,3	69,0
	>Rp. 5.500.000	13	31,0	31,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequencies Kinerja Karyawan (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	9,5	9,5	9,5
	TS	2	4,8	4,8	14,3
	KS	3	7,1	7,1	21,4
	S	16	38,1	38,1	59,5
	SS	17	40,5	40,5	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7,1	7,1	7,1
	TS	4	9,5	9,5	16,7
	KS	5	11,9	11,9	28,6
	S	20	47,6	47,6	76,2
	SS	10	23,8	23,8	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4,8	4,8	4,8
	TS	4	9,5	9,5	14,3
	KS	9	21,4	21,4	35,7
	S	20	47,6	47,6	83,3
	SS	7	16,7	16,7	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4,8	4,8	4,8
	TS	3	7,1	7,1	11,9
	KS	12	28,6	28,6	40,5
	S	20	47,6	47,6	88,1
	SS	5	11,9	11,9	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,4	2,4	2,4
	TS	2	4,8	4,8	7,1
	KS	10	23,8	23,8	31,0
	S	19	45,2	45,2	76,2
	SS	10	23,8	23,8	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequencies Karakteristik Individu (X₁)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	9,5	9,5	9,5
	TS	3	7,1	7,1	16,7
	KS	8	19,0	19,0	35,7
	S	19	45,2	45,2	81,0
	SS	8	19,0	19,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	14,3	14,3	14,3
	TS	3	7,1	7,1	21,4
	KS	5	11,9	11,9	33,3
	S	22	52,4	52,4	85,7
	SS	6	14,3	14,3	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7,1	7,1	7,1
	TS	6	14,3	14,3	21,4
	KS	3	7,1	7,1	28,6
	S	22	52,4	52,4	81,0
	SS	8	19,0	19,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4,8	4,8	4,8
	TS	3	7,1	7,1	11,9
	KS	8	19,0	19,0	31,0
	S	22	52,4	52,4	83,3
	SS	7	16,7	16,7	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7,1	7,1	7,1
	TS	4	9,5	9,5	16,7
	KS	5	11,9	11,9	28,6
	S	20	47,6	47,6	76,2
	SS	10	23,8	23,8	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequencies Skill (X₂)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7,1	7,1	7,1
	TS	4	9,5	9,5	16,7
	KS	5	11,9	11,9	28,6
	S	20	47,6	47,6	76,2
	SS	10	23,8	23,8	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4,8	4,8	4,8
	TS	4	9,5	9,5	14,3
	KS	9	21,4	21,4	35,7
	S	20	47,6	47,6	83,3
	SS	7	16,7	16,7	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4,8	4,8	4,8
	TS	3	7,1	7,1	11,9
	KS	12	28,6	28,6	40,5
	S	20	47,6	47,6	88,1
	SS	5	11,9	11,9	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,4	2,4	2,4
	TS	2	4,8	4,8	7,1
	KS	10	23,8	23,8	31,0
	S	19	45,2	45,2	76,2
	SS	10	23,8	23,8	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7,1	7,1	7,1
	TS	5	11,9	11,9	19,0
	KS	8	19,0	19,0	38,1
	S	13	31,0	31,0	69,0
	SS	13	31,0	31,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Lampiran 7 Frequencies Lingkungan Kerja (X₃)

D1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4,8	4,8	4,8
	TS	3	7,1	7,1	11,9
	KS	12	28,6	28,6	40,5
	S	20	47,6	47,6	88,1
	SS	5	11,9	11,9	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

D2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,4	2,4	2,4
	TS	2	4,8	4,8	7,1
	KS	10	23,8	23,8	31,0
	S	19	45,2	45,2	76,2
	SS	10	23,8	23,8	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

D3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7,1	7,1	7,1
	TS	5	11,9	11,9	19,0
	KS	8	19,0	19,0	38,1
	S	13	31,0	31,0	69,0
	SS	13	31,0	31,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

D4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	4	9,5	9,5	9,5
	TS	3	7,1	7,1	16,7
	KS	8	19,0	19,0	35,7
	S	19	45,2	45,2	81,0
	SS	8	19,0	19,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

D5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	14,3	14,3	14,3
	TS	3	7,1	7,1	21,4
	KS	5	11,9	11,9	33,3
	S	22	52,4	52,4	85,7
	SS	6	14,3	14,3	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

D6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	7,1	7,1	7,1
	TS	6	14,3	14,3	21,4
	KS	3	7,1	7,1	28,6
	S	22	52,4	52,4	81,0
	SS	8	19,0	19,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

D7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4,8	4,8	4,8
	TS	3	7,1	7,1	11,9
	KS	8	19,0	19,0	31,0
	S	22	52,4	52,4	83,3
	SS	7	16,7	16,7	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Lampiran 8 Reliability & Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,813	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3,95	1,248	42
A2	3,71	1,154	42
A3	3,62	1,035	42
A4	3,55	,968	42
A5	3,83	,935	42

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	14,71	9,819	,657	,761
A2	14,95	10,144	,687	,750
A3	15,05	10,876	,670	,757
A4	15,12	11,522	,618	,774
A5	14,83	12,972	,497	,830

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18,67	16,520	4,065	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between People	135,467	41	3,304	1,803	,131
Within People					
Between Items	4,448	4	1,112		
Residual	101,152	164	,617		
Total	105,600	168	,629		
Total	241,067	209	1,153		

Grand Mean = 3,73

Lampiran 9 Reliability & Validitas Karakteristik Individu (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,880	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3,57	1,172	42
B2	3,45	1,253	42
B3	3,62	1,168	42
B4	3,69	1,000	42
B5	3,71	1,154	42

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	14,48	15,621	,588	,884
B2	14,60	13,271	,832	,824
B3	14,43	14,153	,788	,836
B4	14,36	15,552	,746	,850
B5	14,33	15,350	,637	,872

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18,05	22,437	4,737	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	183,981	41	4,487		
Within People					
Between Items	1,838	4	,460	,855	,493
Residual	88,162	164	,538		
Total	90,000	168	,536		
Total	273,981	209	1,311		

Grand Mean = 3,61

Lampiran 10 Reliability & Validitas Skill (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,812	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3,71	1,154	42
C2	3,62	1,035	42
C3	3,55	,968	42
C4	3,83	,935	42
C5	3,67	1,243	42

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	14,67	10,520	,613	,772
C2	14,76	11,259	,591	,778
C3	14,83	10,825	,734	,740
C4	14,55	12,644	,439	,818
C5	14,71	9,819	,651	,761

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18,38	16,437	4,054	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	134,781	41	3,287		
Within People					
Between Items	1,933	4	,483	,783	,538
Residual	101,267	164	,617		
Total	103,200	168	,614		
Total	237,981	209	1,139		

Grand Mean = 3,68

Lampiran 11 Reliability & Validitas Lingkungan Kerja (X₃)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,882	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
D1	3,55	,968	42
D2	3,83	,935	42
D3	3,67	1,243	42
D4	3,57	1,172	42
D5	3,45	1,253	42
D6	3,62	1,168	42
D7	3,69	1,000	42

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	21,83	27,557	,686	,864
D2	21,55	30,156	,432	,890
D3	21,71	25,087	,709	,860
D4	21,81	26,597	,620	,871
D5	21,93	24,263	,780	,849
D6	21,76	25,308	,748	,854
D7	21,69	26,999	,718	,859

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
25,38	35,461	5,955	7

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	207,701	41	5,066	1,029	,407
Within People	3,701	6	,617		
Between Items	147,442	246	,599		
Residual	151,143	252	,600		
Total	358,844	293	1,225		

Grand Mean = 3,63

Lampiran 12 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja (X3), Skill (X2), Karakteristik Individu (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,873 ^a	,767	,743	,19366

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Skill (X2),

Karakteristik Individu (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25,668	3	8,556	228,140	,000 ^b
	Residual	1,425	38	,038		
	Total	27,093	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Skill (X2), Karakteristik Individu (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,253	,541		4,165	,000
	Karakteristik Individu (X1)	,361	,093	,421	3,889	,000
	Skill (X2)	,269	,083	,366	3,241	,000
	Lingkungan Kerja (X3)	,385	,086	,472	4,477	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

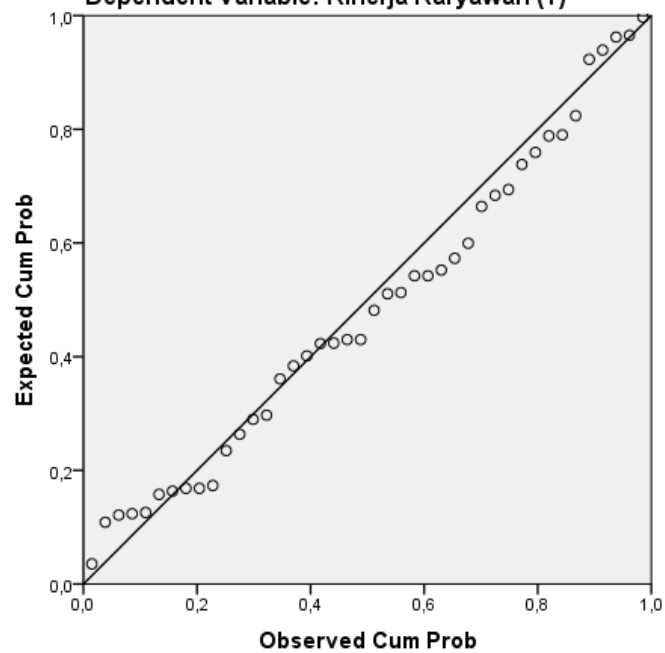
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Karakteristik Individu (X1)	,118	8,461
	Skill (X2)	,203	4,938
	Lingkungan Kerja (X3)	,270	4,380

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

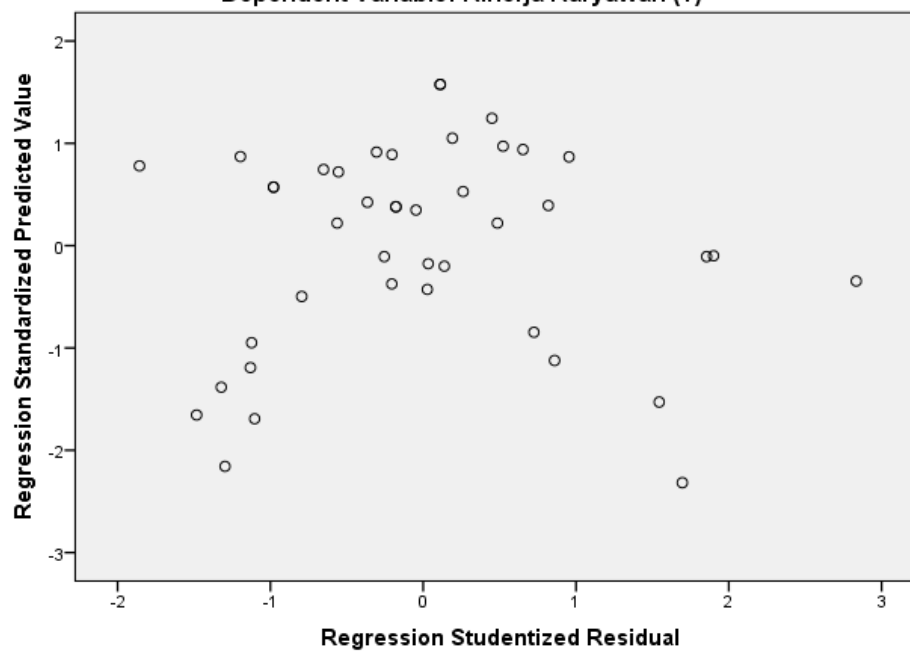
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)



Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	73	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,254		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel