

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH SUMATERA BARAT CABANG BUKITTINGGI

Oleh  
Riche Fermayani  
STIE – PI Padang  
email: richefermayani@gmail.com

### Abstract

*This research aims to identify influence of the job environment (X1) and the individual characteristics (X2) influence the level of employees performances (Y). This research was conducted at employees at Regional Development Bank Bukittinggi Branch with 40 samples. The technique to determine samples was total sampling. It means populations to be samples. Analysis of the data used in this study is the method of multiple linear regression, whereas for hypothesis testing using partial test (t-test), simultaneous test (f-test), reliability test, validity test and the coefficient of determination test (R<sup>2</sup>). From this results of this study is to show that influence of the job environment and the individual characteristics has the ability to affect performances felt by employees of Regional Development Bank Bukittinggi Branch of 0,12%. The coefficient determined test (R<sup>2</sup>) explained that influence of the job environment and individual characteristics had affect of 21,4% to employees performances, while the rest, which is 78,6% was described by other variables from this study.*

**Key word:** *Influence of the job environment, the individual characteristics and employees performances.*

### I. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting, tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Menurut Siagian (2002) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya, kebersihan, musik dan kebisingan, penerangan dan lain-lain (Sunnyoto, 2012:43).

Dalam suatu perusahaan, khususnya perbankan yang menuntut lingkungan kerja yang baik, perubahan adalah hal yang lazim. Berbagai perubahan yang terjadi dalam lingkungan bisnis, menuntut perbankan untuk melakukan berbagai penyesuaian dalam rangka memenangkan

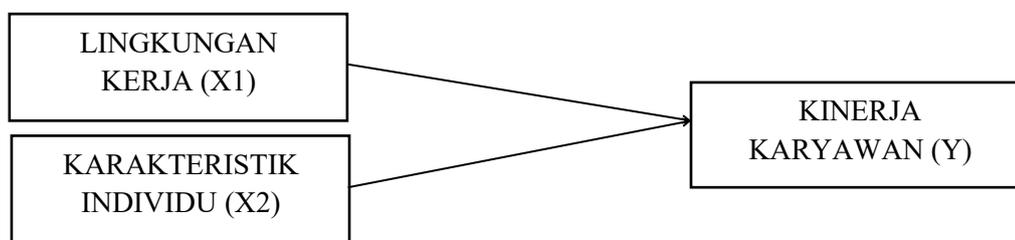
persaingan. Begitu pula yang terjadi di Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Bukittinggi, tuntutan nasabah, inovasi unggul bank pesaing dan ketatnya persaingan layanan antar bank, terus mendorong manajemen untuk melakukan perubahan demi perubahan. Perubahan tersebut membawa tuntutan yang tinggi terhadap setiap anggota perusahaan agar lebih meningkatkan kinerjanya demi mengikuti perubahan yang terjadi. Salah satu keberhasilan peningkatan kinerja adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja dan karakteristik karyawannya. Lingkungan kerja yang mendukung dan karakteristik karyawan yang baik akan membantu perusahaan dalam mencapai visi dan misi yang akan dicapai.

PT. Bank Pembangunan Daerah Sumbar (Bank Nagari) sebagai salah satu bank yang berkomitmen untuk meningkatkan pangsa pasar dan peran sebagai *agent of regional development* dalam transformasinya menjadi *regional champion*. Visi Bank Nagari adalah menjadi bank pembangunan daerah yang terkemuka dan terpercaya di Indonesia. Maka dari itu dituntut produktivitas kerja karyawan yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

## II. Kerangka Penelitian

Adapun kerangka penelitian yang dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 1. Kerangka Penelitian**



Sumber: Data Diolah, 2015

## III. Kajian Teoritis

### III.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen (*Management*) merupakan proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Esensi manajemen adalah aktivitas bekerja melalui orang lain untuk mencapai berbagai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajemen sumber daya manusia diperlukan dalam konteks lingkungan yang kompleks dan terus berubah. Menurut Hasibuan (2000:2) mengatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai satu tujuan.

Simamora (2004:5) menyebutkan bahwa ada empat hal yang penting berkenaan dengan manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Penekanan yang lebih dari biasanya dianggap pengintegrasian berbagai kebijakan sumber daya manusia dengan perencanaan bisnis.
2. Tanggung jawab pengelolaan sumber daya manusia tidak lagi terletak pada manajer khusus, tetapi sekarang dianggap terletak pada manajemen lini senior.
3. Perubahan fokus dari hubungan serikat pekerja-manajemen menjadi hubungan manajemen-karyawan.
4. Terdapat komitmen dan pelatihan inisiatif dimana manajer berperan sebagai penggerak dan fasilitator.

Fungsi manajemen menurut Griffin (Hasibuan, 2005:17):

1. Fungsi Perencanaan, meliputi tugas-tugas menyusun rencana kegiatan kedepan dari suatu organisasi, yang meliputi rencana jangka panjang, menengah, pendek, rencana kegiatan serta menetapkan target yang hendak dicapai.
2. Fungsi Pengorganisasian, meliputi tugas-tugas apa yang harus dilakukan, siapa yang melakukan, bagaimana tugas-tugas itu dikelompokkan, siapa melapor kepada siapa, dimana keputusan harus diambil.
3. Fungsi Kepemimpinan, karena suatu organisasi terdiri dari orang-orang adalah tugas seorang manajer untuk mengarahkan dan mengoordinasikan orang-orang ini. Saat mereka mengarahkan, memotivasi, memilih saluran komunikasi yang efektif atau memecahkan konflik antar anggota semuanya ini adalah fungsi kepemimpinan seorang manajer.
4. Fungsi Pengendalian, setelah tujuan-tujuan ditentukan, rencana di tuangkan, pengaturan struktural digambarkan, dan orang-orang dipekerjakan, dilatih, di motivasi masih ada kemungkinan bahwa ada sesuatu yang keliru untuk memastikan semua urusan berjalan sebagai mana mestinya seorang manajer harus memantau kinerja organisasi.

### **III.2 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh tidak kecil bagi karyawan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan organisasi. Lingkungan kerja ini akan mempengaruhi karyawan, sehingga dengan demikian baik langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para karyawan tentu akan meningkatkan produktivitas kerja daripada karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak efektif dan tidak baik akan menurunkan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik/kebisingan, penerangan dan lain-lain (Suntoyo, 2012:43).

### **III.3 Karakteristik Individu**

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 berjalan dengan lancar. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Karakteristik individual (Stoner, 2001:422) adalah keinginan, sikap dan kebutuhan seseorang yang dibawa dalam situasi kerja. Lebih lanjut Robbins (2005,78-100) mengemukakan bahwa variabel ditingkat individu meliputi karakteristik biografis, kemampuan, kepribadian dan pembelajaran, sedangkan karakteristik biologis meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan dan masa kerja dengan suatu organisasi.

### **III.4 Kinerja Karyawan**

Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Rivai (2008) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Mangkunegara (2003) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan diantaranya:

- a. Kepuasan Kerja
- b. Komitmen organisasi
- c. Motivasi
- d. Kepemimpinan
- e. Pendidikan
- f. Disiplin Kerja

- g. Keterampilan
- h. Sikap Etika Kerja
- i. Gizi dan Kesehatan
- j. Tingkat gaji
- k. Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja
- l. Teknologi
- m. Sarana Produksi
- n. Jaminan Sosial
- o. Manajemen
- p. Kesempatan promosi jabatan

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kerja karyawan. Tujuan dilakukan penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada karyawan dalam memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap karyawan untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan. Sehingga penilaian kinerja dapat menjadi landasan untuk penilaian sejauh mana kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti perekrutan, seleksi, penempatan dan pelatihan dilakukan dengan baik dan apa yang akan dilakukan kemudian seperti dalam penggajian, perencanaan karir dan lain-lain. Penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan (Simamora, 2004:338). Penilaian kinerja menurut Malayu S.P. Hasibuan (2001:87) adalah penilaian rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

#### IV. Populasi dan Sampel

Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Nagari Cabang Bukittinggi yang jumlahnya 40 orang karyawan. Karena sedikitnya jumlah populasi, maka penulis menggunakan metode *Total Sampling* yakni seluruh populasi menjadi anggota yang akan diamati sebagai sampel, karena sampel yang besar cenderung memberikan atau lebih mendekati nilai sesungguhnya terhadap populasi atau dapat dikatakan semakin kecil pula kesalahan atau penyimpangan terhadap nilai populasi (Istijanto, 2009)

#### V. Hasil dan Pembahasan

##### V.1 Profil Responden

Dari kuesioner yang disebar, dapat dilihat karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, dimana responden dapat dikelompokkan berdasarkan beberapa kriteria yaitu jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja. Secara rinci dapat dilihat pada table-table berikut ini:

**Tabel 1. Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	17 orang	42,5
Perempuan	23 orang	57,5
<b>Total</b>	40 orang	100

Sumber: Data Diolah, 2015

Dari tabel di atas dapat dilihat demografi responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh perempuan sebanyak 23 orang dengan persentase sebanyak 57,5%, sedangkan responden laki-laki sebanyak 17 orang atau 42,5%.

**Tabel 2. Demografi Responden Berdasarkan Usia**

Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
20-35 Tahun	20 orang	50
36-45 Tahun	16 orang	40
>46 Tahun	4 orang	10
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

**Sumber: Data Diolah, 2015**

Tabel di atas menggambarkan usia responden yang berada di antara 20 tahun sampai 35 tahun adalah sebanyak 20 orang dengan persentase 50%, responden yang berumur antara 36 tahun sampai 45 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase 40% dan responden yang berumur diatas 46 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase 10%.

**Tabel 3. Demografi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir**

Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
SLTA/Sederajat	8 orang	20
Diploma	9 orang	22,5
S1	20 orang	50
Lainnya	3 orang	7,5
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

**Sumber: Data Diolah, 2015**

Tabel di atas menggambarkan jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir. Jumlah responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir SLTA adalah sebanyak 8 orang dengan persentase 20%, jumlah responden dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 9 orang dengan persentase 22,5%, sedangkan jumlah responden dengan tingkat pendidikan terakhir S1 adalah sebanyak 20 orang dengan persentase 50% dan jumlah responden dengan tingkat pendidikan terakhir lainnya (S2,S3 dan lainnya) sebanyak 3 orang dengan persentase 7,5%.

**Tabel 4. Demografi Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
>2 Tahun	2 orang	5
2-4 Tahun	16 orang	40
5-6 Tahun	14 orang	35
>6 Tahun	8 orang	20
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

**Sumber: Data Diolah,2015**

Tabel di atas menggambarkan lama waktu bekerja responden, responden yang bekerja selama kurang dari 2 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 5%, responden yang bekerja antara 2 tahun sampai 4 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase 40%, sedangkan responden yang bekerja antara 5 tahun sampai 6 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase 35% dan responden yang bekerja lebih dari 6 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase 20%.

## V.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

### 1. Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas digunakan untuk menguji kenormalan data. Data dikatakan normal apabila nilai Asymp sig (2-tailed) > 0,5, dimana datanya tidak berdistribusi normal, maka uji hipotesis yang digunakan adalah statistik non parametrik. Hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 5. Hasil Pengujian Normalitas**

Variabel	Asymp Sig	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	0,599	Normal
Karakteristik Individu	0,678	Normal
Kinerja Karyawan	0,506	Normal

Sumber: Data Diolah,2015

Variabel Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Kinerja Karyawan dengan menggunakan pengujian normalitas dengan nilai Asymp Sig > 0,5. Hasil pengujian pada semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal.

## 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan proses pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan diperoleh hasil pengujian pada table berikut ini:

**Tabel 6. Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1. Lingkungan Kerja	0,749	1,336
Karakteristik Individu	0,749	1,336

Sumber: Data Diolah,2015

Dari tabel di atas, dapat diperoleh kesimpulan bahwa variabel dari penelitian tersebut diperoleh nilai VIF sebesar  $1,336 < 10$  sehingga bebas multikolinearitas.

## 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena varian gangguan berbeda antara satu observasi dengan observasi lainnya. Apabila nilai signifikansi (sig) > 0,5 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil penelitian ini dapat dilihat pada tabel *Coefficients* berikut ini:

**Tabel 7  
Hasil Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21.683	6.367		3.405	.002
Lingkungan Kerja	.159	.097	.276	1.640	.109
Karakteristik Individu	.222	.145	.258	1.532	.134

Sumber: Data Diolah,2015

Dari tabel di atas dapat diperoleh kesimpulan bahwa variabel dari penelitian ini diperoleh nilai  $0,002 < 0,5$  sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

## V.3 Hasil Uji Hipotesis

### 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Penelitian mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Bukittinggi

menggunakan alat analisa regresi berganda. Hasil penelitian ini dapat dilihat pada tabel *Coefficients* berikut ini:

**Tabel 8. Hasil *Coefficients***

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.683	6.367		3.405	.002
Lingkungan Kerja	.159	.097	.276	1.640	.109
Karakteristik Individu	.222	.145	.258	1.532	.134

**Sumber: Data Diolah, 2015**

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat maka nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel dapat disubstitusikan ke dalam persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

- Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 21,683
- Nilai koefisien regresi ( $b_1$ ) sebesar 0,159
- Nilai koefisien regresi ( $b_2$ ) sebesar 0,222
- Sehingga diperoleh persamaan :
- $Y = 21,683 + 0,159X_1 + 0,222X_2$**

Dari perhitungan regresi diatas maka diperoleh interpretasi sebagai berikut :

- Konstanta  
 Dengan asumsi nilai variabel independen (lingkungan kerja dan karakteristik individu) adalah 0 maka kinerja karyawan bernilai sebesar 21,683.
- Koefisien Regresi ( $X_1$ )  
 Nilai koefisien regresi lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,159 berarti nilai lingkungan kerja berbanding lurus terhadap kinerja karyawan, apabila lingkungan kerja naik 1 (satu) satuan maka kinerja karyawan naik sebesar 0,159.
- Koefisien Regresi ( $X_2$ )  
 Nilai koefisien regresi karakteristik individu ( $X_2$ ) sebesar 0,222 berarti nilai karakteristik individu berbanding lurus terhadap kinerja karyawan, apabila karakteristik individu naik 1 (satu) satuan maka kinerja karyawan naik sebesar 0,222.

## 2. Uji Koefisien Determinasi Regresi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi juga digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel dependen hanya sebesar 21,4% dan sisanya 78,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

**Tabel 9. Hasil *Model Summary***

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.463 <sup>a</sup>	.214	.172	3.41744

**Sumber: Data Diolah, 2015**

Dari tabel di atas, dapat dilihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang ditunjukkan dengan nilai *R Square* yang bernilai 0,214 yang berarti variabel lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh sebesar 21,4% terhadap kinerja

karyawan sedangkan yang lainnya yaitu sebesar 78,6% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain di luar penelitian.

### 3. Hasil Uji Signifikan Parsial (t-test)

Uji parsial atau uji t digunakan untuk membandingkan signifikan hitung antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Signifikan terjadi jika nilai sig <  $\alpha$  5%. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 10. Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21.683	6.367		3.405	.002
Lingkungan Kerja	.159	.097	.276	1.640	.109
Karakteristik Individu	.222	.145	.258	1.532	.134

Sumber: Data Diolah,2015

Dari hipotesis di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa H0 ditolak dan Ha ditolak, karena nilai H1  $0,109 > sig 0,05$  dan nilai H2  $0,134 > sig 0,05$  artinya bahwa Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Bukittinggi.

### 4. Hasil Uji F Statistik

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan nilai sig <  $\alpha$  5%. Hasil penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 11. Hasil ANOVA**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	117.882	2	58.941	5.047	.012 <sup>a</sup>
Residual	432.118	37	11.679		
Total	550.000	39			

Sumber: Data Diolah,2015

Dari tabel di atas diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,012 < \alpha 5\%$ , artinya variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

## VI. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan penelitian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan :

- 1.Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Bukittinggi, dengan nilai signifikan sebesar 0,109 lebih besar dari alpha ( $0,109 > 0,05$ ) sehingga hipotesis pertama ditolak.
- 2.Karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Bukittinggi, dengan nilai signifikan sebesar 0,134 lebih besar dari alpha ( $0,134 > 0,05$ ) sehingga hipotesis kedua ditolak.

3. Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F maka didapatkan bahwa nilai sig sebesar  $0,012 < 0,05$  maka secara bersama-sama lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Bukittinggi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ade, Christo. 2014, *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Makassar Kartini*. Universitas Hasanuddin: Makassar
- Almustofa, Resa. 2014, *Analisis Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jakarta*. Universitas Diponegoro: Semarang
- Ghozali, Iman. 2006, *Dasar aplikasi statistik dengan model multivariate dengan menggunakan SPSS*. BPFE: Yogyakarta
- Gujarati, Damodar. 2004, *Basic of Ekonometrika*. MC, Grawhill: Florida
- Halim, Sartika Hayulinanda. 2012, *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Galesong Pratama Makassar*. Universitas Hasanuddin: Makassar
- Hariandja, Mariot Tua Efendi. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grasindo: Jakarta
- Hariwijaya, M. 2007, *Pedoman Penulisan Ilmiah Proposal dan Skripsi, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Tugu Publisher
- Hasibuan, Malayu S.P., Drs., 2000, *Manajemen Sumber Daya manusia, Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara: Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P., Drs., 2001, *Manajemen Sumber Daya manusia, Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara: Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P., Drs., 2005, *Manajemen Sumber Daya manusia, Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara: Jakarta
- Idris, 2006, *Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif Dengan SPSS*. FEUNP: Padang
- Istijanto, 2009, *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- Kreitner R, Kinicki Angelo, 2003, *Organization Behaviour (Terjemahan) Buku I*. Salemba Empat: Jakarta
- Kuncoro, M, 2007, *Manajemen Perbankan*. BPFE: Yogyakarta
- Luthans, F. 2005, *Organization Behaviour, 7<sup>th</sup> Edition*, McGraw Hill: New York
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, Drs., M.Si. Psi. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Ketiga*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Manullang, Marihot. 2004, *Manajemen Personalialia, Cetakan Kedua*. Gajah Mada University Press: Yogyakarta
- Mardan, Hermansyah. 2013 *tentang Analisa Kebisingan Tempat Kerja*
- Mink, Oscar G. 2003, *Developing High Performance People, The Art of Coaching*. Addison-Wesley Publishing Company: USA
- Narmodo. 2009 *tentang Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*
- Nurhastuti, Natalia. 2011, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Bakpia, Japon Lopati, Trimurti, Sradakan, Bantul, Yogyakarta*. Universitas Sanata Dharma: Yogyakarta
- Priyatno, Duwi. 2008, *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS*. CV. Andi Offset: Yogyakarta
- Rachmawati, Ika Kusdyah. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Andi Offset: Yogyakarta
- Rivai, Veithzal. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2005, Edisi Bahasa Indonesia, *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat: Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2006, Edisi Bahasa Indonesia, *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat: Jakarta
- Samsuddin, Sadili. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia: Bandung
- Sedarmayanti, 2011, *Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta

- Septianto, Dwi. 2010, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pataya Raya, Semarang*. Universitas Diponegoro: Semarang
- Siagian P, sondang. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta
- Simamora, Henry. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN: Yogyakarta
- Simamora, Henry. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN: Yogyakarta
- Simamora, Henry. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN: Yogyakarta
- Stoner, James, AF dan R. Edward Freeman. 2001, *Management*. 8<sup>th</sup> Ed. Prentice Hall International: Englewood Cliffs
- Suntoyo. 2012 *tentang Lingkungan Kerja*
- Umar, Husein. 2002, *Metode Riset Bisnis*. Gramedia: Jakarta
- Wexley, Kenneth N dan Gari A Yuki *tentang Pengertian Tingkat Pendidikan pada Karakteristik Individu Karyawan*