

---

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK MEGA SYARIAH CABANG PADANG**

**Robby Dharma**

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

[robby\\_dharma@upiypkk.ac.id](mailto:robby_dharma@upiypkk.ac.id)

---

## *Abstract*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan dan motivasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuisioner, dengan sampel 66 responden karyawan Bank Mega Syariah Cabang Padang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dan berganda. Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan Uji Parsial Uji t Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pajak karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan  $0,168 > 0,05$ , Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan dengan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Uji hipotesis secara simultan Uji F dengan tingkat signifikan ( $0,000 < 0,05$ ). Maka berkesimpulan bahwa lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan berdasarkan uji koefisien Determinasi ( $R^2$ ) nilainya adalah 0,574. bahwa besarnya persentase kontribusi variabel lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan dan motivasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 57,4% sisanya 42,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

**Kata kunci : Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, karakteristik Pekerjaan dan Motivasi.**

---

## **1. PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Bank Mega Syariah Cabang Padang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang Perbankan. Sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan faktor pendorong untuk keunggulan bersaing Bank Mega Syariah Cabang Padang sehingga pengembangan sumber daya manusia menjadi sangat penting sebagai salah satu faktor kunci keberhasilan untuk mencapai visi dan melaksanakan misi. Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan dari pengelolaan sumber daya manusia adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan perusahaan bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan, dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan. Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh setiap perusahaan, semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan dapat bertahan selama mungkin dalam persaingan global. Menurunnya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh berbagai macam hal, diantaranya pengaruh lingkungan kerja itu sendiri yang kurang mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan,

pekerjaan yang diberikan karyawan itu sendiri dan teman sekerja yang menurun semangatnya dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, dan motivasi kerja yang dimiliki karyawan dan kinerja itu sendiri.

Lingkungan kerja yang aman dan nyaman di Bank Mega Syariah Cabang Padang dapat membantu karyawan untuk mengerjakan tugas yang diberikan dengan baik serta dapat menambah semangat kerja yang tinggi sehingga pekerjaan yang dihasilkan dapat maksimal. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan terwujud apabila, rancangan ruang kerja ditata dengan baik seperti penataan meja karyawan dan merapikan susunan berkas-berkas yang ada pada Bank Mega Syariah Cabang Padang agar sesuai dengan keinginan para karyawan, rancangan peralatan pekerjaan juga harus sesuai dengan keinginan karyawan Bank Mega Syariah Cabang Padang, penerangan harus dibuat senyaman mungkin sehingga menyebabkan kondisi kerja yang baik bagi karyawan Bank Mega Syariah Cabang Padang, pengaturan suhu udara harus diatur dengan stabil agar tidak menyebabkan menurunnya kondisi kesehatan karyawan Bank Mega Syariah Cabang Padang yang nantinya akan mempengaruhi kinerja mereka, tingkat kebisingan yang ada pada Bank Mega Syariah Cabang Padang harus diminimalisir karena dapat mengganggu karyawan disana dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang ada.

Jumlah karyawan Bank Mega Syariah Cabang Padang yang relatif besar dengan berbagai latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda membutuhkan pengelolaan karyawan yang baik. Lingkungan kerja harus dibuat senyaman mungkin, karakteristik pekerjaan yang diberikan kepada karyawan juga harus tepat sasaran, dan juga motivasi yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kondisi yang ada pada karyawan Bank Mega Syariah Cabang Padang sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan masing-masing.

Berdasarkan dari latar belakang tersebut maka peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Pekerjaan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Mega Syariah Cabang Padang”**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dalam kegiatan literature Sumber Daya Manusia banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja di Bank Mega Syariah Cabang Padang belum kondusif.
2. Belum jelasnya karakteristik pekerjaan yang harus di kerjakan oleh masing-masing karyawan sehingga terjadi rangkap kerja.
3. Kurangnya motivasi kerja pada karyawan Bank Mega Syariah Cabang Padang.
4. Masih banyaknya targettarget kerja yang belum tercapai.
5. Rendahnya disiplin karyawan Bank Mega Syariah Cabang Padang.
6. Suasana kerja yang kurang kondusif.
7. Kompensasi yang diterima oleh karyawan Bank Mega Syariah Cabang Padang sudah optimal.
8. Pengawasan pimpinan terhadap kinerja karyawan Bank Mega Syariah Cabang Padang yang masih kurang.
9. Budaya organisasi pada Bank Mega Syariah Cabang Padang yang sudah berjalan sebagai mana mestinya .

## 1.3 Batasan Masalah

Untuk lebih terarahnya pembahasan dalam penulisan penelitian ini ,dari latar belakang masalah diatas penulis membatasi masalahnya tentang pengaruh lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, dan motivasi sebagai variable bebas dan kinerja karyawan tetap sebagai variable terikat pada Bank Mega Syariah Cabang Padang.

## 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, indentifikasi masalah dan batasan masalah yang diuraikan diatas, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Mega Syariah Cabang Padang ?
2. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Mega Syariah Cabang Padang ?
3. Apakah motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Mega Syariah Cabang Padang ?
4. Apakah lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank Mega Syariah Cabang Padang

## 1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mendapatkan bukti empiris dan mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Mega Syariah Cabang Padang
2. Untuk mendapatkan bukti empiris dan mengetahui seberapa besar pengaruh karakteristik pekerjaan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Mega Syariah Cabang Padang
3. Untuk mendapatkan bukti empiris dan mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Mega Syariah Cabang Padang
4. Untuk mendapatkan bukti empiris dan mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank Mega Syariah Cabang Padang

## 2. LANDASAN TEORI

### 2.1 Lingkungan Kerja

Setiap organisasi, pada umumnya baik yang berskala besar, menengah, maupun kecil, semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan dimana organisasi atau perusahaan tersebut berada. Lingkungan itu sendiri mengalami perubahan-perubahan sehingga, organisasi atau perusahaan yang bisa bertahan hidup adalah organisasi yang bisa menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Sebaliknya, organisasi akan mengalami kehancuran apabila organisasi tersebut tidak memperhatikan perkembangan dan perubahan lingkungan sekitarnya.

Menurut **Teryy (2010:23)** lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

Menurut **Gomes (2010:25)** lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik dan nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya.

Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi secara baik dan benar sebagaimana yang dikatakan oleh **Sarwoto (2010 :56)** bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

### 2.2 Karakteristik Pekerjaan

Terdapat beberapa pengertian karakteristik pekerjaan di dalam suatu organisasi keberadaan pekerjaan disusun mulai dari desain pekerjaan, yaitu penetapan kegiatan-kegiatan individu atau kelompok karyawan secara organisasi (**Handoko 2010: 14**) Tujuannya adalah untuk mengatur penugasan-penugasan kerja yang memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi, teknologi dan keperluan. Jadi karakteristik pekerjaan adalah uraian pekerjaan yang menjadi pedoman dalam bekerja dan dalam pelaksanaannya bisa mencapai kepuasan

Menurut **Sujak (2010:78)** menyatakan manajer (*pimpinan*) dapat merangsang kepuasan kerja bawahan dengan cara mengetahui karakteristik pekerjaan menjadi tugas-tugas dalam pekerjaan yang bervariasi, lebih menuntut tanggung jawab dan memungkinkan pemberian timbal balik (*umpan balik*) secara jelas bagi prestasi kerja yang telah diperoleh karyawan sebagai salah satu alat motivasi individu agar mereka mau menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sebaik mungkin dan dengan hasil yang optimal

Dalam **Simamora (2010:129)** model karakteristik pekerjaan (*job characteristics models*) merupakan suatu pendekatan terhadap pemerikayaan pekerjaan (*job enrichment*). Program pemerikayaan pekerjaan (*job enrichment*) berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan, dan tanggung jawab. Pemerikayaan pekerjaan menambahkan sumber kepuasan kepada pekerjaan. Metode ini meningkatkan. Metode ini meningkatkan tanggung jawab, otonomi, dan kendali. Penambahan elemen tersebut kepada pekerjaan kadangkala disebut pemuatan kerja secara vertikal (*vertical job loading*). Pemerikayaan pekerjaan (*job enrichment*) itu sendiri merupakan salah satu dari teknik desain pekerjaan dalam **Samuel (2010:75)** dikatakan bahwa pendekatan klasik tentang desain pekerjaan yang diajukan dikenal dengan istilah teori karakteristik pekerjaan (*job characteristics theory*). Menurut **Munandar (2011:359)** teori karakteristik pekerjaan ini, sebuah pekerjaan dapat melahirkan tiga keadaan psikologis dalam diri seorang karyawan yakni mengalami makna kerja, memikul tanggung jawab akan hasil kerja, dan pengetahuan akan hasil kerja. Akhirnya, ketiga kualitas kinerja, kepuasan kerja, ketidak hairan dan perputaran karyawan. Keadaan psikologis kritis ini dipengaruhi oleh dimensi inti dari sebuah pekerjaan yang terdiri dari keragaman keahlian, identitas tugas, signifikan tugas, otonomi dan umpan balik.

### **Motivasi**

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut **Manullang (2011:150)**, dalam manajemen personalia motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala upayanya. Sedangkan menurut **Handoko (2010:56)**, motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna tujuan.

Menurut **Malthis (2010:114)**, motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda - beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh **Maslow** dalam **Mathis (2010:362)**, mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi 5 (lima) kategori yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hierarki Maslow yang terkenal terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan dan kasih sayang, kebutuhan akan aktualisasi diri.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Menurut **Simamora (2010:234)**. Kinerja karyawan adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan. Sedangkan **Suprihanto** dalam **Srimulyo (2011:33)** mengatakan bahwa *kinerja* atau prestasi kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

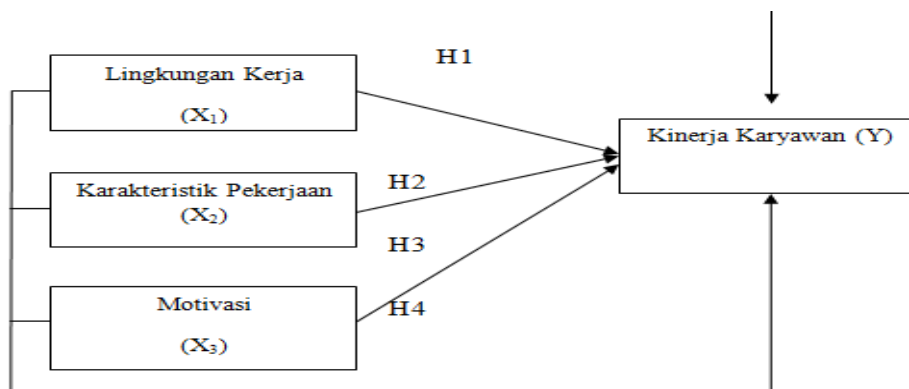
Menurut **Mathis (2010:113)** faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Kemampuan karyawan untuk pekerjaan tersebut

2. Tingkat usaha yang dicurahkan
3. Dukungan organisasi yang diterimanya.

Menurut **Mathis (2010:117)** Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Faktor – faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja, yaitu kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi.

### 2.3 Kerangka Fikir



**Gambar 2.1. Kerangka Fikir Penelitian**

### 2.4 Hipotesa

Berdasarkan permasalahan diatas maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Mega Syariah Cabang Padang
2. Diduga karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Mega Syariah Cabang Padang
3. Diduga motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mega Syariah Cabang Padang
4. Diduga lingkungan kerja, Karakteristik pekerjaan dan Motivasi secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Mega Syariah Cabang Padang

## 3. METODOLOGI PENELITIAN

### Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan tetap di Bank Mega Syariah Cabang Padang. Bank Mega Syariah Cabang Padang merupakan salah satu Badan Usaha swasta yang memiliki cabang di kota padang dengan beberapa unit yang beroperasi pada beberapa kecamatan di kota padang dengan kantor pusat cabang padang di jalan Sudirman kota padang.

### Variabel dan Defenisi Operasional Variabel

#### a. Variabel Penelitian

Yang menjadi Variabel Bebas (Variabel *Independent*) dalam penelitian ini adalah Faktor Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) Faktor Karakteristik Pekerjaan ( $X_2$ ) dan Faktor Motivasi ( $X_3$ ), sedangkan yang menjadi Variabel Terikat (Variabel *Dependent*) adalah Kinerja Karyawan(  $Y$  ).

#### b. Devinisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti, adapun devenisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### 1. Lingkungan Kerja

Menurut **Sedarmayanti (2011:70)** Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, mententramkan, dan betah dalam bekerja, Indikatornya :

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Penggunaan warna
4. Keamanan kerja
5. Hubungan karyawan

## 2. Karakteristik Pekerjaan

Menurut **Hackman dan Oldham** dalam **Luthan (2011:487)** karakteristik pekerjaan adalah uraian pekerjaan yang menjadi pedoman dalam bekerja dan dalam pelaksanaannya bisa mencapai kepuasan, Indikatornya

1. Keterampilan
2. Prestasi kerja
3. Kualitas kerja
4. Kreatifitas

## 3. Motivasi

Menurut **Arep (2011:111)** Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak, indikatornya :

1. Dorongan mencapai tujuan
2. Semangat kerja
3. Kompetensi
4. Rasa tanggung jawab

## 4. Kinerja karyawan

Menurut **Handoko (2010:140)** Kinerja karyawan adalah pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Indikatornya :

1. Tanggung jawab
2. Efektivitas
3. Loyalitas kerja
4. Inisiatif kerja
5. Kepribadian

## Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan tetap Bank Mega Syariah Cabang Padang yang berjumlah 66 orang. Karyawan yang menjadi subjek penelitian ini adalah karyawan tetap. Karyawan tetap diasumsikan memiliki rasa keterikatan terhadap perusahaan yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan karyawan kontrak ataupun honorer. Dan sampel semua karyawan Bank Mega Syariah Padang sebanyak 66 responden.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

$$Y = 9,493 + 0,474X_1 - 0,032X_2 + 0,365X_3$$

Dari persamaan regresi berganda di atas dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Nilai konstanta sebesar 9,493; artinya jika lingkungan kerja ( $X_1$ ), karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) dan motivasi ( $X_3$ ) diabaikan (0), maka nilai variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) nilainya adalah sebesar 9,493.
- 2) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja 0,474; jika lingkungan kerja ( $X_1$ ) mengalami peningkatan satu (1) satuan bobot dengan asumsi variabel karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) dan variabel motivasi ( $X_3$ ) diabaikan (0) maka nilai variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,474.
- 3) Koefisien regresi variabel karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) -0,032; jika karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) mengalami peningkatan satu (1) satuan bobot dengan asumsi variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan variabel motivasi ( $X_3$ ) diabaikan (0) maka variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami

penurunan sebesar 0,032, dan sebaliknya jika karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) mengalami penurunan satu (1) satuan bobot dengan asumsi variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan variabel motivasi ( $X_3$ ) diabaikan (0) maka variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,032.

- 4) Koefisien regresi variabel motivasi ( $X_3$ ) 0,365; jika motivasi ( $X_3$ ) mengalami peningkatan satu (1) satuan bobot dengan asumsi variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan variabel karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) diabaikan (0) maka nilai variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,365.

### Pengujian Hipotesa

#### Pengujian Hipotesa Secara Parsial (Uji -t)

Uji t dimaksud untuk menguji signifikan pengaruh variabel bebas dan terikat secara parsial. Dimana pengujian ini membandingkan antara probabilitas signifikan dengan alpha 0,05 dengan derajat kebebasan (df)=  $n-k-1$  yaitu  $66-3-1=64$  ( n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independent) sehingga hasil yang diperoleh untuk *t* tabel sebesar 1,997.

Dari hasil pengujian ini probabilitas signifikan lebih kecil daripada alpha 0,05 maka diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti ada hubungan dan bila probabilitas signifikan lebih besar dari pada alpha 0,05 maka diperoleh  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Dari pengujian pada variabel lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan maka dapat disajikan pada tabel berikut ini:

No	Variabel Independen	t hitung	t tabel	Sig.
1	Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	7,472	1,997	0,000
2	Karakteristik Pekerjaan ( $X_2$ )	-1,394	1,997	0,168
3	Motivasi ( $X_3$ )	7,303	1,997	0,000

*Sumber : Data Primer (diolah) SPSS 21*

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

**a. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Dari tabel di atas diketahui  $t$  hitung >  $t$  tabel ( $7,472 > 1,997$ ) dengan tingkat signifikan ( $0,000 < 0,05$ ), artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**b. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan**

Dari tabel di atas diketahui  $t$  hitung <  $t$  tabel ( $-1,394 < 1,997$ ) dengan tingkat signifikan ( $0,168 > 0,05$ ), artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik pekerjaan dengan kinerja karyawan. Dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

**c. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Dari tabel di atas diketahui  $t$  hitung >  $t$  tabel ( $7,303 > 1,997$ ) dengan tingkat signifikan ( $0,000 < 0,05$ ), artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F dimaksudkan untuk menguji hipotesis keempat dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji F menggunakan taraf signifikan 0,05 (uji 2sisi) untuk nilai  $F_{tabel}$  menggunakan tingkat keyakinan 95%, alpha 5% (jumlah variabel-1) atau  $3-1=2$  ( $n-k-1$ ) atau  $66-3-1=64$ , maka hasil untuk  $F_{tabel}$  adalah 2,748.

No	Variabel Independen	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	Sig.
1	Lingkungan Kerja	27,792	2,748	0,000
2	Karakteristik Pekerjaan			
3	Motivasi			

Sumber : Data primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas didapatkan sig yaitu  $0,000 < 0,05$  angka ini menunjukkan  $F_{hitung} 27,792 > F_{tabel} 2,748$  maka penulis berkesimpulan lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan dan motivasi mempunyai pengaruh yang berarti atau signifikan dengan kinerja karyawan. Karena dari hasil pengujian  $F_{hitung}$  diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  yang diperoleh adalah sebesar  $27,792 > F_{tabel} 2,748$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### Koefisien Derteminasi (R<sup>2</sup>)

Analisa koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangsih variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja ( $X_1$ ), karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) dan motivasi ( $X_3$ ) secara simultan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,757 <sup>a</sup>	,574	,553	2,373

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KARAKTERISTIK\_KERJA, LINGKUNGA\_KERJA

Sumber : Data Primer (diolah) SPSS 21

Bahwa persentase sumbangan variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) dan motivasi ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,574 atau 57,4%. Sedangkan sisanya sebesar 42,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

## 5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah penulis lakukan tentang “Pengaruh lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Mega Syariah Cabang Padang”. Maka dapat di tarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel} 7,472 > 1,997$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ .
2. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Dimana diperoleh  $t_{hitung} < t_{tabel} 1,394 < 1,997$  dengan tingkat signifikan  $0,168 > 0,05$ .
3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Dimana diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel} 7,303 > 1,997$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ .
4. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara bauran lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dimana diperoleh  $F_{hitung} 27,792 > F_{tabel} 2,748$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ .



## DAFTAR REFERENSI

- Analisa, Wulan Lucky. 2012. *Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang*. Falkutas Negeri Semarang, Falkutas Ekonomika dan Bisnis. Jurusan Manajemen. Skripsi
- Anwar, Sanusi. 2011. *Metode Penelitian*. Selemba Empat: Jakarta
- Arep, I. 2011. *Manajemen Motivasi*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta
- Bachtiar, Doni. 2012. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Aquatirta Investama*. Universitas 11 Maret. Falkutas Ekonomi. Jurusan Manajemen. Skripsi
- Cardoso, Faustinno Gomes, 2010. *Manajemen Personalia*. Ghaha Indonesia. Jakarta.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh Jilid 2. PT. Macanan Jaya. Jakarta
- Handoko, Hani. 2010. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, Edisi kedua. Penerbit PFE UGM. Yogyakarta.
- Haryoto. 2011. *Bertanam Kangkung Raksasa di Pekarangan*. Penerbit Kanisius Yogyakarta
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan ketujuh Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta
- M. Manullang. 2011. *Dasar-Dasar Manajemen*. Gadjah Mada University Press. Jakarta
- Mathis, L. Robert dan Jackson, H. Jhon. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta. Bandung
- Munandar, Utami. 2011. *Pengembangan kreativitas Anak Berbakat*. Rineka Cipta. Jakarta
- Prastowo, Mirwan, 2011, *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, Struktur Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Estika Pulau Mas Kabupaten Tegal*. Tegal
- R. Terry, George dan Leslie W. Rue. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bumi Aksara. Jakarta
- Rivai, Veithza & Sagala Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (2<sup>th</sup> ed)*. Penerbit Rajawali Pers. Jakarta
- Robbins, Stephen, P. 2011. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Sarwoto. 2010. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*, cetakan keenam belas. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Suyadi. 2012. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju Cetakan Ketiga. Bandung