

**PERAN LINGKUNGAN KERJA, KEMAMPUAN KERJA, DAN KARAKTERISTIK
INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUANA FINANCE TBK.
CABANG MANADO**

*THE ROLE OF WORK ENVIRONMENT, WORK ABILITY, AND INDIVIDUAL CHARACTERISTICS
TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BUANA FINANCE TBK. MANADO BRANCH*

Oleh:

Muhammad Bilal Arifin¹

Adolfina²

Merinda Pandowo³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹bilalarifin00@gmail.com

²adolfinapp@unsrat.ac.id

³merindapandowo@unsrat.ac.id

Abstrak: Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawannya. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, maka perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, diantaranya faktor lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan karakteristik individu. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Finance Tbk. Cabang Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Buana Finance Tbk. Cabang Manado, dengan jumlah sampel 30 orang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan analisis deskriptif kuantitatif untuk mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan karakteristik individu secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Finance Tbk. PT. Buana Finance Tbk. Cabang Manado harus meningkatkan kemampuan kerja karyawan dalam hal menyelesaikan pekerjaan melebihi standar yang ditetapkan dan kemampuan kerja karyawan dalam hal kinerja yang berdampak positif bagi seluruh anggota organisasi. Agar kinerja karyawan terus ditingkatkan, pimpinan PT. Buana Finance Tbk. Cabang Manado perlu meningkatkan kualitas lingkungan kerja. PT. Buana Finance Tbk. Cabang Manado harus meningkatkan kemampuan kerja karyawan dalam hal menyelesaikan pekerjaan melebihi standar yang ditetapkan dan kemampuan kerja karyawan dalam hal kinerja yang berdampak positif bagi seluruh anggota organisasi. Dengan karakteristik individu yang baik, karyawan akan semakin mampu untuk menyelesaikan tugas-tugas dan target yang diberikan oleh perusahaan.

Kata Kunci: lingkungan kerja, kemampuan kerja, karakteristik individu, kinerja karyawan

Abstract: One factor that increases the level of success of the company and the company. In order for management activities to run well, the company must have knowledgeable employees and efforts to manage the company as optimally as possible to make the company improve. Factors that determine the performance of employees, environmental supporting factors, work ability, and individual characteristics. The purpose of this study is to know the effect of work environment, work ability, and individual characteristics toward employee performance at PT. Buana Finance Tbk. Manado branch. The population of this research is all employee performance at PT. Buana Finance Tbk. Manado branch, with a sample 30 people. The approach that used in this research is descriptive qualitative analysis approach to know how far its effect toward employee performance. The result of hypothesis showing that effect of work environment, work ability, and individual characteristics have an influence simultaneousty and partially toward employee performance at PT. Buana Finance Tbk. Manado branch. So that employee performance continues to be improved the leadership of PT. Buana Finance Tbk. The Manado branch needs to improve the quality of the work environment. PT. Buana Finance Tbk. The Manado must improve the work ability of employees in terms of completing work that exceeds the set standards and the ability of employees in terms of performance that has a positive impact on all members of the organization. With good individual characteristics, employees will be increasingly able to complete the tasks and targets given by the company.

Keywords: work environment, work ability, individual characteristics, employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam aktivitas perusahaan, karena kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Karyawan adalah orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan program aktivitas yang dilakukan untuk mendapatkan, mengembangkan dan mendayagunakan sumber daya manusia untuk mendukung tujuan perusahaan. Pengelolaan karyawan harus dimulai sejak perekrutan karyawan agar bisa menghasilkan karyawan yang produktif dan efektif bagi perusahaan. Fungsi pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara optimal sehingga kebutuhan yang menyangkut tujuan individu dan perusahaan dapat tercapai.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan di pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa indikator, yaitu pengetahuan, kemampuan, sikap, gaya kerja, kepribadian, kepentingan/minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan (Wibowo, 2017:272). Dengan demikian, seorang karyawan yang unggul adalah karyawan yang menunjukkan kompetensi pada skala tingkat lebih tinggi dengan frekuensi lebih tinggi dan dengan hasil lebih baik daripada karyawan biasa.

Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik. Nitisemito (2015:183) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, keadaan di sekitar tempat kerja, dan sebagainya.

Kemampuan kerja karyawan merupakan keahlian yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Apabila karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki, serta menggunakannya secara tepat akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan. Selain itu dengan kemampuan yang memadai akan dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sekarang dan pekerjaan yang akan datang. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja karyawan. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya.

Karakteristik individu merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan pelatihan, sehingga akan mendorong atau menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu dalam bekerja. Karakteristik individu yang berbeda-beda pada setiap individu menciptakan kontribusi kinerja yang berbeda juga pada perusahaan. Karakteristik individu mencakup mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi (Robbins, 2015:46).

PT Buana Finance Tbk. berawal dari pendirian Lembaga Keuangan Swasta Campuran PT BBL Leasing Indonesia (Bangkok Bank Leasing). Dengan berjalannya waktu perusahaan terus berkembang bersama kemajuan industri pembiayaan di Indonesia. Pada Tahun 2005, perseroan berubah nama menjadi PT. Buana Finance Tbk dan semakin mengukuhkan eksistensinya di Industri Keuangan dengan dukungan *Group* Pendiri dari Bank Buana Indonesia.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Peran lingkungan kerja, kemampuan kerja dan karakteristik dindividuu secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Buana Finance Tbk. Cabang Manado
2. Peran Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Buana Finance Tbk. Cabang Manado
3. Kemampuan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Buana Finance Tbk. Cabang Manado
4. Karakteristik individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Buana Finance Tbk. Cabang Manado

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Marwansyah (2016:3) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017:2). Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah instansi atau perusahaan yang diharapkan untuk mampu memberikan kontribusi secara efisien, efektif dan produktif guna tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja Karyawan

Sedarmayanti (2016:260) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Wibowo (2017:2) juga mengatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Adanya hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan penuh tanggung jawab akan tercapai peningkatan kinerja yang efektif dan efisien.

Lingkungan Kerja

Widodo (2015:95) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut. Thyssen (2011:58) juga mengatakan bahwa lingkungan kerja didefinisikan oleh ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan, dan hubungan rekan sekerja serta kualitas dari semuanya ini mempunyai dampak positif yang penting pada kualitas kerja yang dihasilkan. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan baik fisik maupun non fisik yang mempengaruhi karyawan pada saat bekerja seperti suasana kerja, hubungan yang harmonis baik itu antara sesama rekan kerja maupun atasan.

Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja (*ability*) merupakan tenaga untuk melakukan suatu perbuatan, dimana kemampuan meliputi pengetahuan dan penguasaan pegawai atas teknis pelaksanaan tugas yang diberikan (Stoner, 2015:111). Kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dan merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan maupun praktek (Robbins, 2015:88). Dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja adalah suatu kecakapan, keterampilan, dan keahlian yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Peningkatan kemampuan karyawan dapat diperoleh melalui program pelatihan yang pernah diikuti serta pengalaman kerja yang dimiliki.

Karakteristik Individu

Huriyati (2011:79) mengatakan bahwa karakteristik individu adalah suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu. Subkhi dan Jauhar (2013:23) bahwa karakteristik individu merupakan perilaku atau interaksi yang dilakukan oleh manusia atau individu dilingkungannya, perilaku setiap individu sangatlah berbeda dan dalam hal ini dipengaruhi oleh lingkungan dimana individu tersebut tinggal. Dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu merupakan minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.

Penelitian Terdahulu

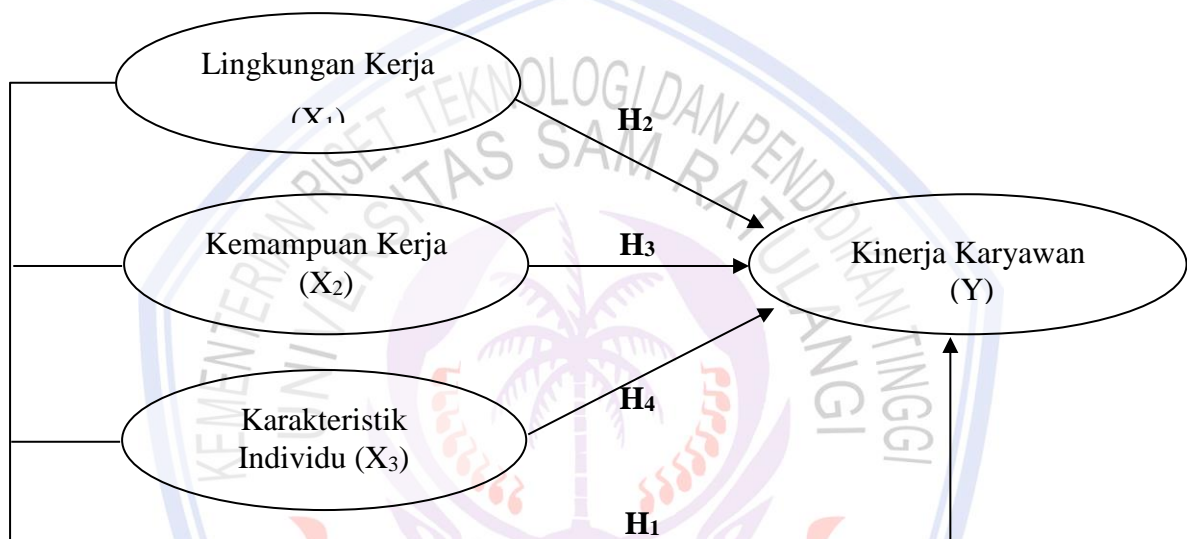
Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad, Adolfina, dan Lumintang (2016) dengan judul pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja (Studi pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.

Hasil penelitian menunjukkan secara simultan maupun parsial lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Korengkeng, Adolfin., dan Pandowo (2019) dengan judul pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) cabang Manado. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi, karakteristik individu dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Trans Retail Indonesia Cabang Kawanua Manado. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, karakteristik individu dan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.

Handayati (2016) dengan judul pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan (Suatu Studi Pada Bank Jatim Cabang Lamongan). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan secara parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Kajian Teori, 2019

Hipotesis Penelitian

- H₁ : Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, dan Karakteristik Individu secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Buana Finance Tbk. Cabang Manado.
- H₂ : Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado.
- H₃ : Kemampuan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Buana Finance Tbk. Cabang Manado.
- H₄ : Karakteristik Individu secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Buana Finance Tbk. Cabang Manado.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode asosiatif bertujuan untuk mencari hubungan diantara dua variabel (Siregar, 2017:7).

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik *Sampling* Penelitian

Riduwan (2015:8) menyatakan bahwa populasi adalah objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah

dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Buana Finance Tbk. Cabang Manado, yang berjumlah 30 orang. Besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 30 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh (*total sampling*).

Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang diolah melalui program SPSS versi 21. Teknik statistik yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji-F dan uji-t.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Angket atau kuesioner dikatakan valid jika pada angket atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket atau kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikansinya berada dibawah 0,05 (Ghozali, 2016:52). Suatu angket atau kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, dengan nilai $\geq 0,6$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Ghozali (2016:160) mengemukakan uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik.

Uji Heterokedastisitas

Ghozali (2016:139) mengemukakan uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Uji Multikolinearitas

Ghozali (2016:105) mengemukakan uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian multikolineritas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Ghozali (2016:98) mengemukakan uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

1. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima; atau jika $Sig. \leq 0,05$
2. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak; atau jika $Sig. > 0,05$

Uji t (Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel independen secara individu (partial) dalam menjelaskan perilaku variabel dependen (Ghozali, 2016:98).

1. Jika $t_h \geq t_t \rightarrow$ maka H_0 ditolak, H_a diterima; atau jika $Sig. \leq 0,05$
2. Jika $t_h < t_t \rightarrow$ maka H_0 diterima, H_a ditolak; atau jika $Sig. > 0,05$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

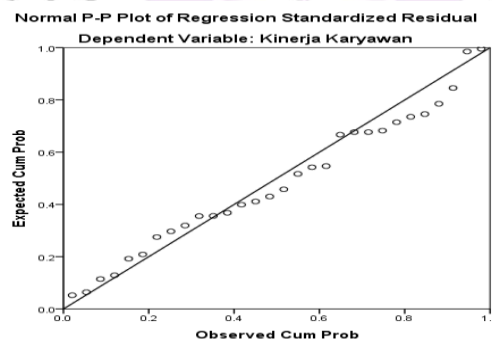
Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Lingkungan Kerja	X _{1.1}	0,000	Valid	0,937	Reliabel
	X _{1.2}	0,000	Valid		Reliabel

(X ₁)	X _{1.3}	0,000	Valid	0,893	Reliabel	
	X _{1.4}	0,000	Valid		Reliabel	
Kemampuan Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,000	Valid		Reliabel	
	X _{2.2}	0,000	Valid		Reliabel	
	X _{2.3}	0,000	Valid		Reliabel	
	X _{2.4}	0,000	Valid		Reliabel	
Karakteristik (X ₃)	X _{2.1}	0,000	Valid		0,823	Reliabel
	X _{2.2}	0,000	Valid			Reliabel
	X _{2.3}	0,000	Valid			Reliabel
	X _{2.4}	0,000	Valid			Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	Y _{1.1}	0,000	Valid	0,932	Reliabel	
	Y _{1.2}	0,000	Valid		Reliabel	
	Y _{1.3}	0,000	Valid		Reliabel	
	Y _{1.4}	0,000	Valid		Reliabel	
	Y _{1.5}	0,000	Valid		Reliabel	

Sumber: Output SPSS 21, 2019

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah $< \alpha 0,05$ atau $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai *Cronbach Alpha* untuk setiap variabel $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

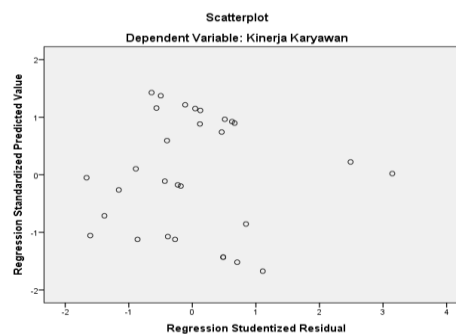
Uji Asumsi Klasik Normalitas



Gambar 2. Normal Probability Plot
Sumber: Output SPSS 21, 2019

Gambar 2 menunjukkan grafik *normal probability plot* menggambarkan data menyebar di sekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal, menunjukkan pola distribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Asumsi Klasik Heterokedastisitas



Gambar 3. Scatterplot
Sumber: Output SPSS 21, 2019

Gambar 3 menunjukkan grafik *Scatterplot* yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas terlihat semua titik tidak mempunyai pola tertentu. Hal ini menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas.

Uji Asumsi Klasik MultiKolinieritas

Tabel 2. Collinearity Model

	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	(Constant)		
1	Lingkungan Kerja	.597	1.676
	Kemampuan Kerja	.648	1.542
	Karakteristik Individu	.537	1.862

Sumber: Output SPSS 21, 2019

Tabel 2 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF < 10. Hasil perhitungan menghasilkan nilai dibawah angka 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

Tabel 3. Regresi Linier Berganda

	Model	Unstandardized Coefficients	
		B	Sig.
	(Constant)	-.778	.392
1	Lingkungan Kerja	.485	.109
	Kemampuan Kerja	.223	.097
	Karakteristik Individu	.515	.117

Sumber: Output SPSS 21, 2019

Berdasarkan data Tabel 3 dapatlah dibuat rumusan persamaan regresinya: $Y = -0,778 + 0,485 X_1 + 0,223 X_2 + 0,515 X_3 + e$. Konstanta (α) sebesar $-0,778$ memberikan pengertian bahwa jika lingkungan kerja (X_1), kemampuan kerja (X_2) dan karakteristik individu (X_3) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya kinerja karyawan (Y) sebesar $-0,899$ satuan. Jika nilai b_1 yang merupakan koefisien regresi dari lingkungan kerja (X_1) sebesar $0,485$ yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) menerangkan bahwa jika variabel lingkungan kerja (X_1) bertambah 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar $0,485$ satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai b_2 yang merupakan koefisien regresi dari kemampuan kerja (X_2) sebesar $0,223$ yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) menerangkan bahwa jika variabel kemampuan kerja (X_2) bertambah 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar $0,223$ satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai b_3 yang merupakan koefisien regresi dari karakteristik individu (X_3) sebesar $0,515$ yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) menerangkan bahwa jika variabel karakteristik individu (X_3) bertambah 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar $0,515$ satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Tabel 4. Hasil Uji F

Model	Uji F	
	F	Sig.
Constant		
Lingkungan Kerja	51.684	.000 ^b
Kemampuan Kerja		
Karakteristik Individu		

Sumber: Output SPSS 21, 2019

Hasil analisis didapatkan Uji Simultan (uji F) dengan tingkat signifikan $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa lingkungan kerja (X_1), kemampuan kerja (X_2) dan karakteristik individu (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 5. Hasil Uji t

Model <i>Constant</i>	Uji t	
	T	Sig.
Lingkungan Kerja	4.441	.000
Kemampuan Kerja	2.287	.031
Karakteristik Individu	4.418	.000

Sumber: Output SPSS 21, 2019

Tabel 5 menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Kemampuan kerja memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,031 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Karakteristik individu memiliki tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Tabel 6. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 ^a	.856	.840	.36026

- a. Predictors: (*Constant*), Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Karakteristik Individu
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 21, 2019

Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai Koefisien Korelasi Berganda (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah sebesar 0,925 artinya mempunyai hubungan yang sangat kuat. Nilai Koefisien Determinasi (R^2) adalah 0,856 atau 85,6%. Artinya pengaruh lingkungan kerja (X_1), kemampuan kerja (X_2) dan karakteristik individu (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 85,6 % dan sisanya sebesar 14,4 % di pengaruhi variabel lain.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Hasil penelitian dari Rahmisyari (2017), menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa dari Hidayat dan Cavorina (2017), menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan kerja. Hasil penelitian dari Paruru (2016) menemukan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa dari Tangkawarouw (2019) menemukan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh karakteristik individu. Hasil ini didukung oleh penelitian dari Gaffar, Abduh, dan Yantahin (2017), yang menemukan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa dari Wijayanti, Sjahruddin, dan Razak (2017), menemukan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Peran lingkungan kerja, Kemampuan kerja dan Karakteristik Individu secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Finance, Tbk Cabang Manado.
2. Peran Lingkungan Kerja, secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Finance, Tbk Cabang Manado..
3. Kemampuan Kerja, secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Finance, Tbk Cabang Manado.
4. Karakteristik Individu, secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Finance, Tbk Cabang Manado.

Saran

Saran yang dapat diberikan:

1. PT. Buana Finance Tbk. Cabang Manado perlu mengembangkan dan memahami Peran lingkungan kerja, Kemampuan kerja dan Karakteristik individu karyawan dalam hal pengetahuan, dan keterampilan.
2. Bagi PT. Buana Finance Tbk. Cabang Manado untuk dapat melakukan pembinaan karakteristik karyawan yaitu dengan melakukan kegiatan yang dapat mempererat hubungan antar karyawan. Agar kinerja karyawan terus ditingkatkan, pimpinan PT. Buana Finance Tbk. Cabang Manado perlu meningkatkan kualitas lingkungan kerja, terutama pada indikator privasi ruang kerja dengan cara menata ruang kerja lebih baik lagi dan memberi sekat pada tiap seksi atau bagian. Selain itu, perlu penataan ruang kerja sehingga meja-meja atau lemari tidak terlalu berdekatan agar ruang gerak karyawan lebih leluasa dan memudahkan pelaksanaan kerja.
3. Agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang superior di tempat kerja maka PT. Buana Finance Tbk. Cabang Manado harus meningkatkan kemampuan kerja karyawan dalam hal menyelesaikan pekerjaan melebihi standar yang ditetapkan dan kemampuan kerja karyawan dalam hal kinerja yang berdampak positif bagi seluruh anggota organisasi misalnya dengan memberikan sebuah penghargaan atau reward atas kinerja yang telah dicapai karyawan sehingga termotivasi untuk bekerja melampaui standar dan mencapai kinerja yang berdampak pada PT. Buana Finance Tbk. Cabang Manado.
4. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan menggunakan tambahan variabel independen lainnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan, diantaranya karakteristik pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Gaffar., Abduh, dan Yantahin. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Di Makassar. *Jurnal Riset*, Vol 3, No. 005. <https://economicsbosowa.unibos.id/index.php/eb/article/view/96/90>. Diakses 10 Agustus 2019.
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayati. 2016. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Jatim Cabang Lamongan (Suatu Studi Pada Bank Jatim Cabang Lamongan). *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi*, Volume I, No. 2, ISSN: 2502-3764, Hal. 1-14. <https://jurnalekonomi.unisla.ac.id/index.php/jpensi/article/view/83/82>. Di akses 10 Agustus 2019.
- Hidayat dan Cavorina. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cladtek BI Metal Manufacturing. *Journal of Business Administration*, Vol 1, No 2, Hal. 337-347. <https://jurnal.polibatam.ac.id/index.php/JABA/article/view/617/429>. Diakses 10 Agustus 2019.
- Hurriyati. 2011. *Bauran Pemasaran*. Bandung: Alfabeta.
- Korengkeng, Adolfina, dan Pandowo. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Retail Indonesia Cabang Kawana Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.7, No.4, Hal. 5185-5194. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/26127/25763>. Diakses 10 Agustus 2019.

- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Muhammad., Adolfin., dan Lumintang. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.4, No.1, Hal.45-55. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/11558/11158>. Diakses 10 Agustus 2019
- Nitisemito. 2015. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia.
- Paruru. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado. *Jurnal Emba*, Vol.5, No.1, Hal. 225-233. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/15544/15086>. Di akses 10 Agustus 2019.
- Rahmisyari. 2017. Pengaruh kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, Vol. 5, Nomor 1, Hal. 48-61. <https://openlibrary.telkomuni.ac.id>. Di akses 10 Agustus 2019.
- Riduwan. 2015. *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Perkantoran Modern*. Bandung: Bandar Maju.
- Siregar. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri.
- Subkhi., dan Jauhar. 2013. *Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Stoner. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tangkawarouw. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Wenang Indah. *Jurnal Emba*, Vol.7, No.1, Hal. 371-380. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22377/22059>. Di akses 10 Agustus 2019.
- Thyssen. 2011. Homing behavior of *Parablennius parvicornis* (Pisces: Blenniidae). *Anales Universitarios de Etología*, 4:25-30. <http://file.pksdmo.lipi.go.id/id061-14001-2650-546.pdf>. Diakses 10 Agustus 2019.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wijayanti, Sjahrudin, dan Razak. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Issue1, Hal. 14-28. [https://www.researchgate.net/publication/326117137 Pengaruh Karakteristik Individu dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai](https://www.researchgate.net/publication/326117137_Pengaruh_Karakteristik_Individu_dan_Pemanfaatan_Teknologi_Informasi_Terdapat_Kinerja_Pegawai). Di akses 10 Agustus 2019.