

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA SENTRA INDUSTRI  
KERAJINAN KULIT DI MANDING  
KABUPATEN BANTUL  
YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**SHERLY DIAN SARI**

**NPM : 11133200009**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PGRI YOGYAKARTA  
2015**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Sentra Industri Kerajinan Kulit di Manding Kabupaten Bantul, Yogyakarta.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Sentra Industri Kerajinan Kulit di Manding Kabupaten Bantul, Yogyakarta, dan sampel yang diteliti sebanyak 100 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner dengan teknik *purposive sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang diolah dengan bantuan aplikasi program SPSS dengan taraf signifikansi 0,05.

Hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut: (1) Karakteristik individu ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) yang ditunjukkan dengan nilai  $b_1 = 0,076$ , nilai  $t_{hitung} = 0,960$  dan  $P$  value = 0,339. (2) Lingkungan kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) yang ditunjukkan dengan nilai  $b_2 = 0,515$ , nilai  $t_{hitung} = 7,584$  dan  $P$  value 0,000. (3) Karakteristik individu ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) yang ditunjukkan dengan nilai  $F_{hitung} = 40,829$ , nilai  $P$  value = 0,000 dan nilai *Adjusted R*<sup>2</sup> sebesar 0,446. Ini berarti sebesar 44,6% kinerja karyawan ( $Y$ ) dijelaskan oleh karakteristik individu ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya sebesar 55,4 % dijelaskan oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Kata kunci: Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

## ABSTRACT

*This study aims to determine the influence of individual characteristics and work environment on the performance of employees at the center of leather industry in Manding Bantul regency, Yogyakarta.*

*The population of this study were all employees at the center of leather industry in Manding Bantul regency, Yogyakarta and the sample of 100 respondents. Data were collected by using a questionnaire and analyzed by using multiple linear regressions of the process analyses by SPSS programs with the level error of significance is 0,05.*

*The result of analyses show that : (1) Individual characteristics ( $X_1$ ) have a positive effect but not significant of employee performance ( $Y$ ) indicated by the value of  $b_1 = 0,076$ ,  $t_{hitung} = 0,960$  and  $P$  value = 0,339. (2) Work environment ( $X_2$ ) have a positive effect and significant of employee performance ( $Y$ ) indicated by the value of  $b_2 = 0,515$ ,  $t_{hitung} = 7,584$  and  $P$  value = 0,000. (3) Individual characteristics ( $X_1$ ) and work environment ( $X_2$ ) simultaneously have a positive effect of employee performance ( $Y$ ) indicated by the value  $F_{value} = 40,829$  and  $P$  value = 0,000. Finally, the value of *Adjusted R*<sup>2</sup> is 0,446. This means that 44,6% of employee performance ( $Y$ ) are explained by individual characteristics ( $X_1$ ) and the work environment ( $X_2$ ). Where as 55,4% influenced by other factors that do not exist in this study.*

*Key words: individual characteristics, work environment, and employee performance.*

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Usaha Kecil Menengah (UKM) merupakan suatu unit usaha kecil yang mampu berperan dan berfungsi sebagai katup pengaman baik dalam menyediakan alternatif kegiatan usaha produktif, alternatif penyaluran kredit, maupun dalam hal penyerapan tenaga kerja. UKM dianggap penyelamat perekonomian Indonesia di masa krisis periode 1998-2000 (M Siahaan, 2013).

Data Biro Pusat Statistik (BPS) dan Kementerian Koperasi dan UKM tahun 2005 menunjukkan jumlah UKM di Indonesia mencapai 43,22 juta unit. Sektor UKM di Indonesia terbukti telah menyerap 79,6 juta tenaga kerja, mempunyai andil terhadap 19,94% nilai ekspor dan 55,67% PDB (Indarti, 2007). Tambunan (2002) menjelaskan bahwa dengan diberlakukannya otonomi daerah, UKM di daerah akan menghadapi suatu perubahan besar yang sangat berpengaruh terhadap iklim berusaha/persaingan di daerah.

Di Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) memiliki beberapa UKM yang sudah terkenal. Salah satunya adalah Sentra Industri Kerajinan Kulit di Manding. Sentra Industri Kerajinan Kulit di Manding terletak di Jl. Dr. Sudiro Husodo dusun Manding, desa Sabdodadi, Kabupaten Bantul. Sentra Industri Kerajinan Kulit Manding merupakan sentra kerajinan yang menjual beberapa aksesoris berbahan dasar kulit, seperti: jaket, tas, dompet, sepatu, ikat pinggang, souvenir, dan lain-lain.

Hasil kerajinan kulit di Manding dipasarkan ke berbagai wilayah Yogyakarta, seperti pasar Bringharjo, wisata candi Prambanan, wisata Candi Borobudur bahkan aksesoris dari kulit sapi ini telah mampu menembus pasar luar Yogyakarta seperti Jakarta, Solo, Semarang, dan Bali bahkan di ekspor hingga ke Australia. Kesuksesan dari Sentra Industri Kerajinan Kulit di Manding ini tidak lepas dari peran serta sumber daya manusianya atau tenaga kerja. Tenaga kerja di Sentra Industri Kerajinan Kulit di Manding diambil dari lingkungan setempat atau keluarganya sendiri.

Sumber daya manusia salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena sumber daya manusia sebagai aset berharga bagi organisasi dalam merencanakan, melaksanakan, serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan (Ardana, dkk., 2012:3). Permasalahan yang muncul ketika salah dalam mengelola sumber daya manusia adalah penurunan kinerja karyawan.

Sumber daya manusia dalam organisasi memiliki beragam karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan karakteristik individu ini akan mempengaruhi sikap dan perilaku kerja anggota organisasi yang juga akan berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja masing-masing anggota organisasi (Robbins, 2009:43).

Selain karakteristik individu, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi yaitu lingkungan kerja organisasi. Beberapa faktor penting tentang kondisi lingkungan kerja antaranya tata ruang, hiasan dinding atau gambar, cahaya penerangan, keadaan warna, keadaan udara dan keadaan suara serta hubungan individu pekerjaan pada suatu organisasi (Sedarmayanti, 2001 : 21)

Peran lingkungan kerja terhadap ketenangan pegawai sangat diperlukan dalam rangka peningkatan kinerjanya. Perusahaan dituntut harus mampu memberikan rasa aman dan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja (Febriani dan Indrawati, 2013).

Melihat begitu pentingnya pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam suatu usaha industri, maka penulis tertarik untuk

melakukan penelitian guna menyusun skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Sentra Industri Kerajinan Kulit di Manding Kabupaten Bantul, Yogyakarta”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah diatas, dapat ditarik perumusan masalah (konsep yang dikembangkan dari Murti Sumarni dan Salamah Wahyuni, 2005), sebagai berikut:

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sentra Industri Kerajinan Kulit di Manding Kabupaten Bantul, Yogyakarta?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sentra Industri Kerajinan Kulit di Manding Kabupaten Bantul, Yogyakarta?
3. Apakah karakteristik individu dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sentra Industri Kerajinan Kulit di Manding Kabupaten Bantul, Yogyakarta?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada Sentra Industri Kerajinan Kulit di Manding Kabupaten Bantul, Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Sentra Industri Kerajinan Kulit di Manding Kabupaten Bantul, Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sentra Industri Kerajinan Kulit di Manding Kabupaten Bantul, Yogyakarta.

## **LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS**

### **A. Kajian Teori**

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

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

Robbins (2001:78) mengungkapkan karakteristik individu meliputi umur, jenis kelamin, status perkawinan, tanggung jawab dan masa kerja akan terbawa pada situasi kerjanya dan menentukan prestasinya.

Karakteristik individu yang dibawa dalam lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerjanya, sedangkan prestasi kerja individu adalah dasar dari prestasi kerja organisasi. Perbedaan dalam hal kemampuan dan sikap dalam melaksanakan pekerjaan akan berpengaruh terhadap kinerja individu (Gibson *et. al.*, 2000, 65).

##### **b. Dasar-dasar Perilaku Individu**

Semua perilaku individu pada dasarnya dibentuk oleh kepribadian dan pengalamannya. Lima variabel tingkat individual, yaitu karakter biografis, kemampuan, kepribadian, determinan kepribadian, dan pembelajaran (Veithzal Rivai, 2004 : 231-235).

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

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

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu baik fisik dan non fisik yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan, namun secara umum pengertian lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan dimana para pegawai melaksanakan tugas dan pekerjaannya (Melba, 2012).

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

- 1) Lingkungan Kerja Fisik
- 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil karya karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

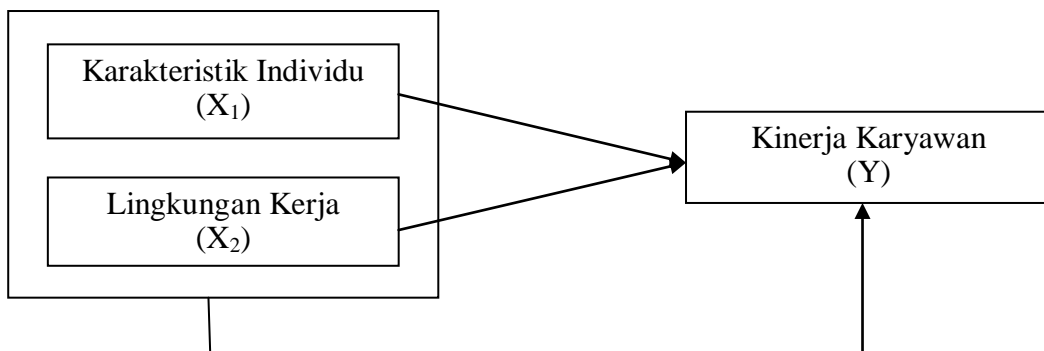
b. Indikator Kinerja

T.R. Mitchel (1978) yang dikutip Sedarmayanti (2001:51) menyebutkan lima aspek yang dijadikan indikator atau ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat kerja seseorang, adalah:

- 1) *Quality of work*, yang terdiri dari komponen mutu hasil pekerjaan dan sikap dalam bekerja.
- 2) *Promptness*, yang terdiri dari komponen tingkat kehadiran dan pemanfaatan waktu luang.
- 3) *Initiative*, yang terdiri dari komponen tingkat inisiatif dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.
- 4) *Capability*, yang terdiri dari komponen kehandalan dalam menyelesaikan tugas dan pengetahuan tentang pekerjaan.
- 5) *Communication*, yang terdiri dari komponen kejujuran dalam menyelesaikan pekerjaan.

## B. Kerangka Berpikir

Berdasarkan landasan teori tersebut, maka kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Konsep yang dikembangkan penelitian ini, 2014

**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

### C. Perumusan Hipotesis

Dari perumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori dan telah dituangkan dalam kerangka berfikir, maka dapat ditarik hipotesis (berdasarkan konsep yang dikembangkan dari Murti Sumarni dan Salamah Wahyuni, 2005), sebagai berikut:

- H1. Karakteristik individu diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sentra Industri Kerajinan Kulit di Manding Kabupaten Bantul, Yogyakarta.
- H2. Lingkungan kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sentra Industri Kerajinan Kulit di Manding Kabupaten Bantul, Yogyakarta.
- H3. Karakteristik individu dan lingkungan kerja diduga secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sentra Industri Kerajinan Kulit di Manding Kabupaten Bantul, Yogyakarta.

## METODE PENELITIAN

### A. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan kurang lebih selama dua bulan pada bulan Oktober sampai Desember 2014 di Sentra Industri Kerajinan Kulit di Manding Kabupaten Bantul, Yogyakarta.

### B. Variabel/Parameter Penelitian

#### a. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitu:

- (X<sub>1</sub>) Karakteristik Individu
- (X<sub>2</sub>) Lingkungan Kerja

#### b. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y).

### C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yang menjadi elemen dari obyek penelitian ini yaitu seluruh karyawan Sentra Industri Kerajinan Kulit di Manding Kabupaten Bantul, Yogyakarta. Dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 responden.

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Purposive Sampling*, yaitu metode dengan cara mengambil sampel yang memenuhi kriteria dan syarat tertentu, dimana kriteria dan syarat disesuaikan dengan tujuannya (Murti Sumarni & Salamah, 2005). Bentuk pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *judgment sampling*.

### D. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan datanya menggunakan metode observasi, angket dan wawancara.

1. Observasi/Pengamatan
2. Angket/Kuesioner
3. Wawancara

### E. Instrumen Penelitian

#### 1. Pengukuran Instrumen Penelitian

Seluruh variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan *skala likert* dengan skala 1 sampai 5.

#### 2. Uji Instrumen

##### a. Uji Validitas

Apabila hasil uji diperoleh hasil:

- 1)  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  uji 2 sisi dengan signifikansi 0,05 dengan nilai  $r_{\text{tabel}}$  0,374, maka instrument pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
  - 2)  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$  uji 2 sisi dengan signifikansi 0,05 dengan nilai  $r_{\text{tabel}}$  0,374, maka instrument pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).
- b. Uji Reliabilitas
- Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrument dapat dikatakan handal (*reliable*) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,60 atau lebih (Sugiyono, 2004). Kriteria besarnya  $r$  (indeks korelasi) adalah sebagai berikut:
- 1) Bila  $r_{\text{tabel}}$  lebih besar dari batas bawah untuk *Cronbach Alpha* (*lower limit of cronbach alpha*) sebesar 0,60 maka kuesioner dinyatakan reliabel.
  - 2) Bila  $r_{\text{tabel}}$  lebih kecil dari batas bawah untuk *Cronbach Alpha* (*lower limit of cronbach alpha*) sebesar 0,60 maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui efek interaksi antara variabel independen yaitu karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen/ kinerja karyawan (Sugiono, 2009:277). Persamaan analisis regresi berganda, yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

$Y$  = Kinerja Karyawan

$a$  = Konstanta dari persamaan regresi

$b_1$  = Koefisien Regresi dari variabel  $X_1$  ( karakteristik individu )

$b_2$  = Koefisien Regresi dari variabel  $X_2$  ( lingkungan kerja )

$X_1$  = Karakteristik Individu

$X_2$  = Lingkungan Kerja

$e$  = Variabel Pengganggu

### 2. Uji Hipotesis

#### a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) dengan ketentuan sebagai berikut (Sugiono, 2009):

- 1)  $P \text{ value} < 0,05$ , maka variabel bebas (independen) dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (dependen).
- 2)  $P \text{ value} > 0,05$ , maka variabel bebas (independen) dinyatakan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel terikat (dependen).

#### b. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama atau simultan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (dependen) dengan ketentuan sebagai berikut (Sugiono, 2009):

- 1)  $P \text{ value} < 0,05$ , maka variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

2) P value > 0,05, maka variabel dependen secara simultan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel dependen.

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

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah uji untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen dalam menerangkan secara keseluruhan terhadap variabel dependen serta pengaruhnya secara parsial (Supranto, 2008).

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Seberapa jauh perubahan variabel Y yang dipengaruhi variabel X

$r^2$  = Koefisien korelasi yang dikuadratkan

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Deskripsi Data

Peneliti mengambil sampel sebanyak 100 orang karyawan/karyawati pada Sentra Industri Kerajinan Kulit di Manding Kabupaten Bantul, Yogyakarta. Peneliti melakukan uji instrumen sebelum melakukan penyebaran kuesioner pada sampel besar. Adapun jumlah responden yang digunakan untuk uji instrumen sebanyak 30 responden..

1. Hasil Uji Instrumen

a. Hasil Uji Validitas

Instrumen penelitian ini di uji validitasnya menggunakan kuesioner sebanyak 26 item pernyataan dengan sampel atau responden uji coba instrumen sebanyak 30 orang karyawan/karyawati pada Sentra Industri Kerajinan Kulit di Manding Kabupaten Bantul, Yogyakarta. Berikut ini hasil uji coba analisis validitas (kebenaran) kuesioner dengan menggunakan SPSS for Windows release 16.0.

1) Variabel Karakteristik Individu ( $X_1$ )

**Tabel 1. Hasil Uji Coba Validitas Karakteristik Individu**

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
KI.1	0,461	0,374	Valid
KI.2	0,460	0,374	Valid
KI.3	0,695	0,374	Valid
KI.4	0,554	0,374	Valid
KI.5	0,327	0,374	Tidak Valid
KI.6	0,644	0,374	Valid
KI.7	0,558	0,374	Valid
KI.8	0,627	0,374	Valid

Sumber: data primer diolah tahun 2014

Variabel karakteristik individu diukur dengan menggunakan delapan item pernyataan. Dari delapan item pernyataan, terdapat satu item pernyataan yang tidak valid yaitu item KI.5 karena  $r_{hitung} < r_{tabel}$  uji 2 sisi dengan signifikansi 0,05 dengan nilai  $r_{tabel}$  0,374. Item pernyataan yang tidak valid tersebut dihilangkan atau tidak dipakai dalam mengukur hasil penelitian.



2) Validitas Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

**Tabel 2. Hasil Uji Coba Validitas Lingkungan Kerja**

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
LK.1	0,575	0,374	Valid
LK.2	0,721	0,374	Valid
LK.3	0,782	0,374	Valid
LK.4	0,659	0,374	Valid
LK.5	0,720	0,374	Valid
LK.6	0,777	0,374	Valid
LK.7	0,730	0,374	Valid
LK.8	0,770	0,374	Valid
LK.9	0,721	0,374	Valid
LK.10	0,750	0,374	Valid

Sumber: data primer diolah tahun 2014

Variabel lingkungan kerja diukur dengan menggunakan 10 item pernyataan. Dari 10 item pernyataan semua item dalam instrumen lingkungan kerja dinyatakan valid dengan penjelasan bahwa semua item mempunyai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  uji 2 sisi dengan signifikansi 0,05 dengan nilai  $r_{tabel}$  0,374.

3) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 3. Hasil Uji Coba Validitas Kinerja Karyawan**

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
KK.1	0,694	0,374	Valid
KK.2	0,801	0,374	Valid
KK.3	0,495	0,374	Valid
KK.4	0,501	0,374	Valid
KK.5	0,732	0,374	Valid
KK.6	0,734	0,374	Valid
KK.7	0,803	0,374	Valid
KK.8	0,776	0,374	Valid

Sumber: data primer diolah tahun 2014

Variabel kinerja karyawan diukur dengan menggunakan delapan item pernyataan. Dari delapan item pernyataan semua item dalam instrumen kinerja karyawan dinyatakan valid dengan penjelasan bahwa semua item mempunyai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  uji 2 sisi dengan signifikansi 0,05 dengan nilai  $r_{tabel}$  0,374.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Instrumen penelitian ini di uji reliabilitasnya menggunakan kuesioner sebanyak 26 item pernyataan dengan sampel atau responden uji coba instrumen sebanyak 30 orang karyawan/karyawati pada Sentra Industri Kerajinan Kulit di Manding Kabupaten Bantul, Yogyakarta. Hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel dalam penelitian ini dapat diamati pada tabel 4.

**Tabel 4. Hasil Uji Coba Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Karakteristik Individu ( $X_1$ )	0,601	Reliabel
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0,893	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,848	Reliabel

Sumber: data primer diolah tahun 2014

Hasil uji reliabilitas pada tabel 4 memperlihatkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada semua item pernyataan dalam semua variabel penelitian yang terdiri dari variabel karakteristik individu ( $X_1$ ), variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan variabel kinerja karyawan (Y) lebih besar dari 0,6 sehingga semua item pernyataan dalam penelitian dinyatakan reliabel, serta dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

2. Hasil Analisis Data

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda dengan program SPSS versi 16 diperoleh hasil yang disajikan pada tabel 9 sebagai berikut:

**Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Sub Variabel	Koefisien Regresi (b)	t-hitung	Sig.	Kesimpulan
Karakteristik Individu	0,076	0,960	0,339	Tidak Signifikan
Lingkungan Kerja	0,515	7,584	0,000	Signifikan
Konstanta = 9,776				
$R^2 = 0,457$				
F = 40,829 Sig.F = 0,000				
<i>Dependent Variable</i> : Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: analisis data diolah, 2014

Berdasarkan tabel 9, maka persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 9,776 + 0,076 X_1 + 0,515 X_2 + 2,818$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

$X_1$  = Karakteristik Individu

$X_2$  = Lingkungan Kerja

Persamaan regresi di atas tidak dapat dijadikan sebagai alat prediksi dan estimasi, karena nilai signifikansinya lebih besar dari standar signifikansinya 0,05. Hal ini dapat dilakukan dengan melihat besarnya uji  $t_{hitung}$  dan signifikansinya. Untuk menggunakan koefisien uji t sebagai dasar menetapkan signifikansi harus menggunakan  $t_{tabel}$ . Yang lebih praktis dalam memberikan interpretasi adalah dengan menggunakan nilai signifikansi.

Tabel di atas menunjukkan variabel karakteristik individu ( $X_1$ ) koefisien uji  $t_{hitung}$  sebesar 0,960 sedangkan besar signifikansi (P value) = 0,339 lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ . Ini berarti karakteristik individu ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja

karyawan (Y) pada Sentra Industri Kerajinan Kulit di Manding Kabupaten Bantul, Yogyakarta.

Koefisien uji  $t_{hitung}$  lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 7,584 sedangkan besar signifikansinya (P value) adalah 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Ini berarti bahwa lingkungan kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Sentra Industri Kerajinan Kulit di Manding Kabupaten Bantul, Yogyakarta.

b. Uji Hipotesis

1) Koefisien Regresi Secara Individual (uji t)

Untuk menginterpretasikan koefisien variabel bebas (independen) dapat menggunakan *unstandardized coefficients* maupun *standardized coefficients*. Koefisien regresi secara individual dapat dilihat pada tabel 10 sebagai berikut:

**Tabel 10. Hasil Analisis Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,776	2.818		3.469	.001
Total KI	.076	.079	.080	.960	.339
Total LK	.515	.068	.636	7.584	.000

a. Dependent Variable: Total KK

Sumber: analisis data, 2014

a) Uji t untuk variabel karakteristik individu ( $X_1$ )

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis karakteristik individu ( $X_1$ ) menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 0,960$  dan nilai P value sebesar 0,339. Nilai P value sebesar 0,339 lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ , menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu ( $X_1$ ) tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Akan tetapi dengan koefien regresi variabel karakteristik individu ( $X_1$ ) menghasilkan  $b_1 = 0,076$  yang bernilai positif. Dengan demikian, hipotesis pertama dalam penelitian ini yang berbunyi “karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”, ternyata tidak sepenuhnya terbukti.

b) Uji t untuk variabel lingkungan kerja ( $X_2$ )

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis lingkungan kerja ( $X_2$ ) menunjukkan nilai  $t_{hitung} = 7,584$  dan nilai P value sebesar 0,000. Nilai P value 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi variabel lingkungan kerja menghasilkan  $b_2 = 0,515$  yang bernilai positif. Dengan demikian, hipotesis kedua dalam penelitian ini yang berbunyi “lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sentra Industri Kerajinan Kulit di Manding Kabupaten Bantul, Yogyakarta” dinyatakan terbukti.

2) Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji-F)

Untuk mengetahui hasil analisis uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 11. Hasil Analisis Uji F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	306.670	2	153.335	40.829	.000 <sup>a</sup>
Residual	364.290	97	3.756		
Total	670.960	99			

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

Sumber: analisa data, 2014

Dari hasil olah data diperoleh  $F_{hitung} = 40,829$  dan nilai P value sebesar 0,000. Nilai P value sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan (Y). Dengan demikian berarti bahwa hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini yang berbunyi, “karakteristik individu dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sentra Industri Kerajinan Kulit di Manding Kabupaten Bantul, Yogyakarta”, dinyatakan terbukti.

3) Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan perhitungan menggunakan *SPSS for windows seri 16.0* dapat diperoleh hasil Uji R dan koefisiensi determinasi ( $R^2$ ) sebagai berikut:

**Tabel 12. Hasil Analisis Uji R dan  $R^2$**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 <sup>a</sup>	.457	.446	1,938

- a. Predictors:(Constant), lingkungan kerja, karakteristik individu

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: analisa data, 2014

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisiensi yang dihasilkan tersebut, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel 13 sebagai berikut:

**Tabel 13. Pedoman Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 - 0,199	Sangat rendah
0,200 - 0,399	Rendah
0,400 - 0,599	Sedang
0,600 - 0,799	Kuat
0,800 - 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono, 2013

Dari hasil pengujian korelasi atau uji R dengan menggunakan *SPSS for windows seri 16.0* menyatakan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan pada Sentra Industri Kerajinan Kulit di Manding Kabupaten Bantul, Yogyakarta. Hal ini dapat diketahui dari nilai  $R = 0,676$ , artinya karakteristik individu dan lingkungan kerja mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan pada Sentra Industri Kerajinan Kulit di Manding Kabupaten Bantul, Yogyakarta. Sedangkan *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,446 artinya sebesar 44,6% bahwa variabel X (karakteristik individu dan lingkungan kerja) memberikan pengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) dan sisanya sebesar 55,4% (100% - 44,6%) dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

## B. Pembahasan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, bahwa karakteristik individu ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Sentra Industri Kerajinan Kulit di Manding Kabupaten Bantul, Yogyakarta. Sedangkan lingkungan kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Sentra Industri Kerajinan Kulit di Manding Kabupaten Bantul, Yogyakarta.

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) ternyata tidak sepenuhnya terbukti, karena menunjukkan bahwa karakteristik individu ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t_{hitung} = 0,960$  dan nilai P value sebesar 0,339. Nilai P value sebesar 0,339 lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ , menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu ( $X_1$ ) tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Akan tetapi koefisien regresi variabel karakteristik individu ( $X_1$ ) menghasilkan  $b_1 = 0,076$  yang bernilai positif. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini ditolak.

Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa karakteristik individu ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Sentra Industri Kerajinan Kulit di Manding Kabupaten Bantul, Yogyakarta. Hal ini disebabkan karena kurang diperhatikan karakteristik individu dari setiap karyawan yang akan bekerja, baik karakteristik biografis karyawan, kemampuan, pengalaman dalam bekerja dan kepribadian. Dan penilaian kinerja karyawan belum berjalan dengan baik.

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) telah membuktikan bahwa lingkungan kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Melalui hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t_{hitung} = 7,584$  dan nilai P value sebesar 0,000. Nilai P value sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) menghasilkan  $b_2 = 0,515$  yang bernilai positif, maka hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima.

Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Sentra Industri Kerajinan Kulit di Manding Kabupaten Bantul, Yogyakarta. Untuk itu, Pemilik industri kerajinan kulit di Manding harus tetap mempertahankan dan meningkatkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan baik

lingkungan fisik maupun non fisik. Sehingga karyawan akan merasa aman, nyaman dalam bekerja dan kinerja karyawan pun akan meningkat.

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) telah membuktikan bahwa karakteristik individu ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai  $F_{hitung} = 40,829$  dan nilai P value sebesar 0,000. Nilai P value sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan (Y), hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima.

Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa karakteristik individu ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Sentra Industri Kerajinan Kulit di Manding Kabupaten Bantul, Yogyakarta.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai *Adjusted*  $R^2 = 0,446$ . Artinya bahwa sebesar 44,6% variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel karakteristik individu ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ), sedangkan sisanya sebesar 55,4% ( $100\% - 44,6\%$ ) dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan kata lain, masih ada beberapa variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Sentra Industri Kerajinan Kulit di Manding Kabupaten Bantul, Yogyakarta.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh karakteristik individu ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Sentra Industri Kerajinan Kulit di Manding Kabupaten Bantul, Yogyakarta, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel karakteristik individu ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Sentra Industri Kerajinan Kulit di Manding Kabupaten Bantul, Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan nilai  $t_{hitung} = 0,960$  dan nilai P value sebesar 0,339. Nilai P value sebesar 0,339 lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ , menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu ( $X_1$ ) tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Akan tetapi koefisien regresi variabel karakteristik individu ( $X_1$ ) menghasilkan  $b_1 = 0,076$  yang bernilai positif.
2. Variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ), mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Sentra Industri Kerajinan Kulit di Manding Kabupaten Bantul, Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan nilai  $t_{hitung} = 7,584$  dan nilai P value sebesar 0,000. Nilai P value sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) menghasilkan  $b_2 = 0,515$  yang bernilai positif.
3. Variabel karakteristik individu ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Sentra Industri Kerajinan Kulit di Manding Kabupaten Bantul, Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dari hasil yang diperoleh dari nilai  $F_{hitung} = 40,829$  dan nilai P value sebesar 0,000.

4. Hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai *Adjusted R*<sup>2</sup> = 0,446. Artinya bahwa sebesar 44,6% variabel kinerja karyawan (Y) pada Sentra Industri Kerajinan Kulit di Manding Kabupaten Bantul, Yogyakarta dipengaruhi oleh variabel karakteristik individu ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya sebesar 55,4 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Sentra Industri Kerajinan Kulit di Manding agar lebih memperhatikan karakteristik individu setiap tenaga kerja yang akan bekerja baik karakteristik biografis (usia, jenis kelamin, pengalaman, masa kerja, dan lain-lain), kemampuan, maupun kepribadiannya. Karena variabel karakteristik individu merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, walaupun dalam penelitian ini karakteristik individu mempunyai pengaruh yang positif tetapi signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Sentra Industri Kerajinan Kulit di Manding agar lebih meningkatkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan baik lingkungan fisik maupun non fisik, agar karyawan bisa bekerja lebih baik.
3. Bagi pemerintah agar dapat memberikan perhatian dan dukungan seperti penyuluhan, pendampingan, pelatihan SDM, dan pengembangan SDM pada UKM (Usaha Kecil Menengah) yang ada di Bantul, terutama Sentra Industri Kerajinan Kulit di Manding Kabupaten Bantul, Yogyakarta sehingga kinerja karyawan akan meningkat.
4. Bagi penelitian yang akan datang diharapkan dapat menambah variabel lain, seperti variabel pendidikan, variabel pengalaman kerja, variabel kompensasi, dan lain-lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ayun, Qurrotu., September 2011, *Penilaian Kinerja (Performance Appraisal) pada Karyawan di Perusahaan*, Majalah Ilmiah Informatika, Vol. 2 N0. 3.
- Dessler, Gary., 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-10, Jilid 1, Jakarta: Indeks.
- Ghozali, Imam., 2006, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hartono., 2013, *SPSS 16.0 Analisis Data Statistika dan Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Prasetyanta, Nindya Putra., 2013, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT KAI (Persero) DAOP VI*, Yogyakarta: Program Sarjana Fakultas Ekonomi UPY.
- Primayanti, Atika., 2013, *Pengaruh Faktor Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi dan Keuangan Bank BPR di TanjungPinang*,
- Puspitawati, Tri., 2010, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga*, Yogyakarta: Program Sarjana Fakultas Ekonomi UPY.
- Rivai, Veithzal, dan Deddy Mulyadi., 2003, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi ke-3, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Rivai, Veithzal., 2004, *MSDM untuk Perusahaan (dari Teori ke Praktik)*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal, dan Jauvani Sagala., 2011, *MSDM untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, Edisi ke-2*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siregar, Syofian., 2014, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono., 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono., 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sumarni, Murti dan Salamah Wahyuni., 2005, *Metedologi Penelitian Bisnis*, Yogyakarta: CV. ANDI.