

Bidang Ilmu :

Manajemen

**HASIL AKHIR  
PENELITIAN IPTEK**

**PENGARUH KARAKTER INDIVIDU, LINGKUNGAN  
KERJA, PENGALAMAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA BIRO UMUM  
PERPUSTAKAAN NASIONAL REPUBLIK  
INDONESIA**

**Tim Peneliti**

**Ketua : Dr. Machmed Tun Ganyang (0326086401)**

**Anggota : Vidya Argadita 1804110034**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN SEKOLAH TINGGI  
ILMU EKONOMI PENGEMBANGAN BISNIS DAN  
MANAJEMEN**

**2021**

## PENGESAHAN

1. Judul Penelitian : Pengaruh Karakter Individu, Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Perpusnas
2. Ketua Tim Peneliti :
  - a. Nama lengkap : Dr. Machmed Tun Ganyang MM.
  - b. Jenis kelamin : Laki-laki
  - c. NIK :
  - d. Jabatan Struktural : Dosen
  - e. Jabatan Fungsional : Lektor/III d
  - f. Fakultas/Jurusan : Prodi S2 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pusat Pengembangan Bisnis Dan Manajemen.(STIE PBM)
  - g. Pusat Penelitian : Pusat Penelitian, Publikasi Dan Pengabdian Masyarakat STIE PBM
  - h. Alamat : Jl. Jalan Dewi Sartika Kav. 3EF, Jakarta Timur
  - i. Telp/Fax : 021-47869876, 021-4710535/021-47883651
  - j. Telep/Fax/Email : 081375865858/9anyan9@gmail.com
3. Anggota Peneliti
  - a. Nama lengkap : Vidya Argadita
  - b. Jenis kelamin : Perempuan
  - c. NIM : 1804110034
  - d. Jabatan Struktural : -
  - e. Jabatan Fungsional : -
  - f. Fakultas/Jurusan : Prodi S2 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu
4. Jangka Waktu Penelitian : 6 (enam) bulan
5. Pembiayaan
  - a. Jumlah Biaya Yang Diajukan ke STIE PBM
    - Biaya tahun ke 1 : Rp. 0
    - Biaya Tahun ke 2 : Rp. 0
  - b. Jumlah biaya dari Institusi lain
    - Biaya Tahun ke 1 : Rp. 0
    - Biaya Tahun ke 2 : Rp. 0

Kaprodi S2 Manajemen STIE PBM

Jakarta, 2 Februari 2021  
Ketua Peneliti

Dr. Ir. Yoewono, MM., MT.  
NIDN 0318085103

Dr. Machmed Tun Ganyang, S.E. M. M.  
NIDN : 0326086401

Menyetujui,  
Kepala P3KM

Dr. Machmed Tun Ganyang, SE., MM.  
NIDN 0326086401

## IDENTITAS PENELITIAN

1. **Judul Penelitian :** Pengaruh Karakter Individu, Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Perpusnas

2. **Tim Peneliti**

No	Nama	Jabatan	Bidang Keahlian	Instansi Asal	Alokasi Waktu (jam/minggu)
1	Dr. Machmed Tun Ganyang, M. M.	Ketua	Manajemen	STIE PBM	6 bulan
2	Vidya Argadita	Anggota	Manajemen	STIE PBM	

3. **Objek Penelitian** adalah Pegawai Biro Umum Perpusnas

4. **Masa Pelaksanaan**

Mulai : Bulan : Februari 2021

Berakhir : Bulan : Juli 2021

5. **Usulan Biaya DRPM Ditjen Penguatan Risbang**

6. **Lokasi Penelitian** Perpusnas

7. **Instansi lain yang terlibat :** -

8. **Temuan yang ditargetkan** mengetahui tentang Karakter Individu, Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja, Kinerja Pegawai Biro Umum pada Perpusnas.

9. **Kontribusi mendasar pada suatu bidang ilmu**

Penelitian ini akan menjadi salah satu dasar untuk terus mempertahankan atau memperbaiki strategi yang selama ini dilakukan pimpinan Biro Umum Perpusnas.

10. **Jurnal ilmiah yang menjadi sasaran** adalah jurnal international di bidang manajemen dan tahun rencana publikasi 2022

**11. Rencana luaran HKI, Buku, purwarupa atau luaran lainnya yang ditargetkan, tahun rencana perolehan atau penyelesaiannya.**

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh karakter individu, pengalaman kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja pustakawan pada biro umum Perpustakaan Nasional Republik Indonesia, Jakarta. Penelitian ini diadakan pada Perpustakaan Nasional Republik Indonesia, Jakarta. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan korelasi berganda untuk menguji hipotesis yang menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 80 (delapan puluh) orang pustakawan pada biro umum perpustakaan nasional. Teknik sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh. Penelitian ini diadakan pada Perpustakaan Nasional Republik Indonesia di Jakarta selama 6 (enam) bulan, dengan menggunakan teknik analisis data regresi dan korelasi.. Hipotesis penelitian ini menduga bahwa, (1) karakter individu diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pustakawan, (2) pengalaman kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pustakawan, (3) lingkungan kerja diduga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

**Kata kunci:** *Karakter Individu, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pustakawan, Perpustakaan Nasional Republik Indonesia.*

## *Abstract*

*This reasearch aim to analyse the effect of Individual charateristic, work experience, work environment toward Performance of Librarian of Indonesia National Library . The research use quantitative methode with multiple correlation to test the hypothesis that explain the effect between independent variable and dependent variable Saturated sampling used to determine the sample and the amount of the sample is 80 (eighty) librarian of Indonesia National Library. Hypothesis of the research such as : (1) Individual characteristic tends to effect the Performance of Librarian ; (2) Work experience tends to effect the Performance of Librarian; (3) Work environmenture tends to effect the Performance of Librarian..*

*Keywords : Individual characteristic, Work Experience, Work Environmenthe Performance of Librarian, Nasional Library of Indonesia.*

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Ilmu pengetahuan dan teknologi adalah sumber kemajuan suatu bangsa. Penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi akan menjadi kunci keberhasilan suatu bangsa. Penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi tak akan terjadi jika suatu bangsa tidak rajin membaca. . Kemampuan untuk mengerti apa yang dibaca lalu diimplementasikan pada suatu karya ilmiah akan membawa seseorang pada kesuksesan. Oleh karena itu suatu bangsa akan maju jika makin banyak karya ilmiah yang diciptakan oleh rakyatnya. Untuk mendorong minat baca, maka pemerintah perlu menyediakan perpustakaan yang merupakan jembatan bagi rakyat suatu bangsa untuk menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Perpustakaan dalam hal ini bukan hanya gedung yang megah, namun perpustakaan harus menyediakan koleksi karya tulis dan karya rekam yang lengkap, pustakawan yang dapat memberikan pelayanan yang baik agar pemustaka atau pengguna perpustakaan dapat mengakses karya-karya tersebut dengan mudah sehingga menimbulkan kepuasan pada pemustaka atau pengguna perpustakaan. Hal ini disadari oleh pemerintah akan perlu meningkatkan kinerja pustakawan agar pemustaka atau pengguna perpustakaan nasional Indonesia dapat merasa puas ketika berkunjung dan meminjam koleksi pada perpustakaan Nasional Indonesia. Perpustakaan Nasional Indonesia adalah perpustakaan berskala nasional yang menyediakan karya cetak maupun karya rekam yang diperuntukkan untuk kepentingan umum. Menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2018, Perpustakaan

Nasional adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang melaksanakan tugas pemerintah dalam bidang perpustakaan yang berfungsi sebagai perpustakaan pembina, perpustakaan rujukan, perpustakaan deposit, perpustakaan penelitian dan perpustakaan pelestarian dan pusat jejaring perpustakaan serta berkedudukan di ibukota Negara.

Dengan makin tumbuh minat untuk melakukan penelitian, menghasilkan karya intelektual dan/atau karya artistik, maka makin banyak pemustaka yang berkunjung pada Perpustakaan Nasional Indonesia dengan tujuan dapat menggunakan koleksi tersebut. Meningkatnya tingkat kunjungan ke perpustakaan nasional harus diiringi dengan peningkatan kinerja pegawai perpustakaan nasional atau sering disebut dengan pustakawan. Upaya peningkatan kinerja pustakawan sebenarnya sudah dilakukan antara lain dengan pemberian berbagai macam tunjangan, pemberian kesempatan untuk meningkatkan ketrampilan bahkan pemberian kesempatan belajar formal untuk meningkatkan jenjang pendidikan pustakawan. Namun demikian kelihatannya banyak permasalahan yang menjadi kendala peningkatan kinerja pustakawan, antara lain menyangkut karakter individu baik staf maupun pimpinan unit. Terdapat ketidakcocokan antara atasan dan bawahan, ketidakcocokan antar sesama pegawai atau pustakawan, ketidakpuasan pegawai atas kebijakan instansi, masih banyak pustakawan yang datang terlambat, meninggalkan pekerjaan untuk merokok atau minum kopi, pulang lebih awal, mau melaksanakan tugas jika ada honor walaupun sudah ada tunjangan. Dari sisi lingkungan kerja dalam artian lingkungan kerja fisik, yang mana sudah tersedia fasilitas teknologi informasi dan komunikasi, namun masih banyak pustakawan yang tidak memahami. Dari sisi pengalaman kerja, terdapat perbedaan usia dan

masa kerja yang terpaut jauh, sehingga pemahaman terhadap tugas bisa berbeda. Kesemua permasalahan ini akan sangat mempengaruhi upaya peningkatan kinerja pegawai atau pustakawan.

Atas dasar uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang hasilnya disajikan dalam laporan penelitian berbentuk thesis yang diberi judul, Analisis Pengaruh Karakter Individu, Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pustakawan Pada Biro Umum Perpustakaan Nasional Indonesia.

### **1.2. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih focus dan sistematis, maka diadakan pembatasan masalah meliputi, bahwa penelitian ini dilakukan pada Biro Umum, Perpustakaan Nasional Indonesia.

### **1.3. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat dikemukakan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh karakter nindividu terhadap Kinerja Pustakawan pada Perpustakaan Nasional Republik Indonesisa, Jakarta ?
2. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pustakawan pada Perpustakaan Nasional Republik Indonesia, Jakarta ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pustakawan pada Perpustakaan Nasional Republik Indonesia, Jakarta? ?

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti adalah sebagai berikut ::

1. Untuk menganalisis pengaruh karakter individu terhadap kinerja pustakawan pada Perpustakaan Nasional Republik Indonesia, Jakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pustakawan pada Perpustakaan Nasional Indonesia..
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pustakawan pada Perpustakaan Nasional Indonesia, Jakarta.

### **1.5. Manfaat Penelitian.**

Adapun manfaat dari penelitian ini bermanfaat antara lain :

1. Sebagai implementasi dari teori ilmu pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pengembangan Bisnis dan Manajemen
2. Dapat menjadi referensi dalam penelitian lanjutan bagi peneliti selanjutnya.
3. Dapat menjadi bahan masukan bagi Perpustakaan Nasional Republik Indonesia untuk mengambil kebijakan di masa yang akan datang menyangkut variabel-variabel yang diteliti.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Pengertian Manajemen**

Ilmu manajemen diperlukan oleh seluruh macam profesi karena diperlukan dalam pengelolaan organisasi, baik organisasi yang berorientasi bisnis maupun organisasi nir laba. Terdapat beberapa pendapat mengenai pengertian manajemen, antara lain menurut Wijayanto (2012:2), manajemen adalah ilmu dan seni yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap kinerja organisasi dengan menggunakan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Manajemen dapat juga diartikan sebagai upaya pencapaian sasaran-sasaran organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian sumberdaya organisasi. Disini terlihat bahwa fungsi manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian. Susilo Martoyo (2000:23) Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang yang menentukan, menginterpretasikan dalam mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi organisasi seperti perencanaan, pengawasan. MalayuS.P Hasibuan (2000:1) Manajemen adalah Ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Dari uraian beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah kegiatan yang berisi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi.

### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manusia, talen, karyawan adalah kekayaan bagi perusahaan, oleh karena itu diperlukan pengelolaan yang baik terhadap karyawan perusahaan. Hal inilah yang menyebabkan pentingnya manajemen sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Hasibuan (2003:63) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi. Kinerja karyawan merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

#### **1 Kinerja karyawan/pustakawan**

Kinerja suatu organisasi dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada visi dan misi yang sudah ditetapkan sebelumnya. Kinerja adalah hasil karya sebagai wujud pelaksanaan tugas-tugas karyawan sesuai dengan posisinya dalam organisasi. Seluruh organisasi mempunyai kewajiban terhadap stakeholdernya untuk mempunyai kinerja yang baik. *Employee performance is the overall outcome of a person's works which is compared against the work standard or the targets and responsibilities set and mutually agreed beforehand* (Rivai, 2004). Kinerja karyawan merupakan keseluruhan hasil pekerjaan seseorang yang dibandingkan dengan standar kerja atau target dan serangkaian tanggung jawab yang telah disepakati sebelumnya. Pawirosumarto et al. (2017) have narrated that *employee performance is determined by the ability and desire of the employees along with the work*

*environment provided to them. Their study on 82 respondents on Indonesia has found that employee performance has a significant and positive correlation with employee motivation. Kinerja karyawan merupakan kemampuan dan keinginan dari karyawan pada lingkungan kerja yang diberikan kepada mereka. Kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Employee performance can be defined as the financial as well as the non-financial outcomes resulting from the employees of an organization that can be associated with the organizational goals (Anitha 2014). Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai hasil finansial atau non finansial yang dihasilkan dari proses kerja karyawan suatu organisasi sesuai dengan tujuan-tujuan perusahaan. Chu and Choi (2000) have viewed these extrinsic benefits as the primary reason for an employee to take up a certain job. They have also concluded that a higher degree of employee performance can be anticipated by strengthening the compensation variable. Tingkat kinerja yang lebih tinggi dari karyawan dapat diantisipasi dengan menguatkan variabel kompensasi. Milkovich and Newman (2002) opined that compensation system is based on an expectancy theory which motivates the employees to put better performance when they perceive a positive relationship between performance and compensation. Sistem kompensasi yang didasari teori pengharapan yang memotivasi karyawan untuk memberi kinerja yang lebih baik ketika mereka merasakan hubungan yang positif antara kinerja dengan kompensasi. Liao and Chuang (2004) have mentioned the work environment which indicates the attitude of the organization as a psychological force behind employee performance. According to them, the employees are likely to be more efficient when they are provided the right environment to be so.*

Lingkungan kerja sebagai kebijakan organisasi sebagai suatu kekuatan psikologis di belakang kinerja karyawan. Karyawan akan lebih efisien jika mereka diberikan lingkungan kerja yang tepat atau baik. . Pai and Tu (2011) *pointed out that services provided at the customer touch points are a key factor for attaining a satisfied customer*. Bahwa pelayanan yang diberikan kepada pelanggan adalah kunci untuk memperoleh kepuasan pelanggan. Michael Amstrong(2012;321),*“performance is concerned with how well something is done and reward is with how should people recoqnized for doing it”* Sabine Sonnentag dalam Zulhawati (2012)30 *“kinerja diartikan sebagai perilaku atau aksi yang relevan terhadap tujuan organisasi dan dapat diukur terutama pada bagian tingkat keahlian yang dipresentasikan dengan aksi tertentu atau seperangkat kegiatan”*. Kinerja merupakan aksi yang relevan terhadap tujuan dan dapat diukur. Michael Amstrong mengatakan (202012;49) *”all organization are under an obligation to their stake holder to perform well. To do this they depend on the quality, dedication, enthusiasm, expertise and skill of the people working in the at all level.”*Semua organisasi berkewajiban pada para pemangku kepentingan untuk berkinerja yang baik. Untuk dapat melakukan itu mereka akan bergantung pada kualitas, dedikasi, antusias, keahlian dan keterampilan dari orang yang bekerja pada organisasi pada semua tingkatan. Kinerja menyangkut kualitas,dedikasi atusiasi, keahlian dan keterampilan orang-orang yang bekerja pada organisasi. Colquitt, LePine dan Wasson (2013;32-33) *“mengartikan kinerja sebagai nilai seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi baik secara positif maupun negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi.”* Kinerja menyangkut nilai perilaku karyawan yang berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Nilai tersebut adakalanya

berpengaruh positif pada pencapaian tujuan perusahaan dan adakalanya berpengaruh negatif pada pencapaian tujuan perusahaan. Sejalan dengan pendapat tersebut Mangkunegara dalam Saparno Eko (2014;124) “memberikan definisi tentang kinerja atau prestasi kerja adalah presatasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang, yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya”. Kinerja adalah catatan hasil kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Artinya kinerja harus dicatat dan mempunyai dimensi waktu. Bernardin dan Russell (2013;241) mendefinisikan “*performance as the record of outcomes produced on specified job function or activities during a specified period*”. Kinerja adalah jumlah hasil yang diproduksi dalam suatu fungsi pada periode tertentu. Jadi penekanannya adalah hasil suatu fungsi atau kegiatan dalam periode tertentu. Noe, Hollenbeck, Gerhart dan Wright (2010;350) “perusahaan-perusahaan yang menginginkan keunggulan bersaing melalui karyawan-karyawan, harus dapat mengelola perilaku dan hasil dari seluruh karyawan”. Kinerja karyawan akan meningkatkan daya saing perusahaan, dan kinerja menyangkut pengelolaan perilaku dan hasil seluruh karyawan. rut Michael Amstrong “kinerja berhubungan dengan sebagaimana baiknya sesuatu dilakukan.” Kinerja merupakan ukuran baiknya suatu pekerjaan dilakukan. Hal ini berarti penekanannya adalah kualitas. Bernardin *et.al.* dan Kane dalam Amstrong (2012;321) “.Kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan”. Kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, atau hasil yang dilakukan oleh seorang karyawan. Irham Fahmi, “menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non

profit oriented yang dihasilkan selama satu periode tertentu.” Dalam rangka pencapaian kinerja terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi, adapun faktor-faktor tersebut, antara lain efektifitas dan efisiensi, otoritas atau wewenang, disiplin, inisiatif. Kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan indikator kinerja karyawan, meliputi, (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Ketepatan waktu, (4) Efektifitas, (5) Kemandirian. indikator kinerja meliputi kualitas dari pekerjaan yang dilakukan, kuantitas dari hasil pekerjaan yang dilakukan, disiplin dalam artian ketepatan waktu datang ke tempat kerja, ketepatan waktu memulai pekerjaan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, pengetahuan atas pekerjaan yang akan dilakukan, kreativitas dalam melakukan pekerjaan, kerjasama dan kemandirian.

Berdasarkan pendapat-pendapat atau definisi-definisi tersebut di atas, maka dapat disintesis kinerja karyawan sebagai unjuk kerja yang ditunjukkan dalam perilaku kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pokoknya dengan indikator (1) Kualitas pekerjaan, (2) Pengetahuan terhadap pekerjaan (3) Kreativitas, (4) Kerjasama, (5) Inisiatif (6) kedisiplinan (kehadiran dan ketepatan waktu).

## **2. Karakter Individu**

Karakteristik individu adalah ciri-ciri khusus, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain. Karakteristik individu adalah pembeda antara individu dengan individu lainnya. Karakteristik individu didalam perusahaan merupakan suatu hal yang nyata, hal tersebut dikarenakan setiap karyawan yang ada di perusahaan memiliki karakter yang berbeda. Karyawan atau sumber daya manusia adalah orang-orang yang

memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada perusahaan agar dapat tetap terjaga eksistensinya. Robbins (2006) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mudah didefinisikan dan tersedia, data yang dapat diperoleh sebagian besar dari informasi yang tersedia dalam berkas personalia seorang pegawai mengemukakan karakteristik individu meliputi usia, jenis kelamin, banyaknya tanggungan dan masa kerja dalam organisasi

Rivai (2006:147) menyatakan bahwa “Karakteristik individu adalah ciri-ciri khusus, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain”. Menurut Nimran dalam Kurniawati (2007:17-18) karakteristik individu meliputi :

#### 1. Kepribadian

Menurut Nimran dalam Kurniawati (2007:17) kepribadian dapat didefinisikan sebagai keseluruhan cara bagaimana individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Menurut Robbins (2008:127), kepribadian adalah keseluruhan cara dimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Menurut Sofyandi 15 dan Garniwa (2007:74), kepribadian seseorang ialah seperangkat karakteristik yang relatif mantap, kecenderungan dan perangai yang sebagian besar dibentuk oleh faktor keturunan dan oleh faktor-faktor sosial, kebudayaan, dan lingkungan.

#### 2. Persepsi

Menurut Thoha (2012:141-142), persepsi pada hakikatnya adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang

lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman. Menurut Robbins (2008:175), persepsi adalah sebuah proses dimana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka

### 3. Sikap

Menurut Sigit dalam Kurniawati (2007:18), sikap adalah tanggapan (response) yang mengandung komponen-komponen kognitif, afektif, dan konaktif yang dilakukan oleh seseorang terhadap sesuatu obyek atau stimulasi dari lingkungan. Menurut Robbins (2008:92), sikap (attitude) merupakan pernyataan evaluatif-baik yang menyenangkan maupun yang tidak tentang suatu objek, orang, atau peristiwa

Sedangkan Thoha (2012:35) menyatakan bahwa, karakteristik individu meliputi kemampuan, kebutuhan, kepercayaan, pengalaman, pengharapan.

#### 1. Kemampuan

Menurut Wahjono (2010:56), kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, sedangkan menurut Sofyandi dan Garniwa, (2007:53) menyatakan bahwa, kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa, kemampuan adalah suatu kapasitas yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan berbagai kegiatan dalam suatu pekerjaan.

## 2. Kebutuhan

Menurut Mangkunegara dalam Kurniawati (2007:19), kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertanganan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada didalam diri. Setiap pekerjaan pasti memiliki motif tertentu, salah satunya adalah terpenuhinya kebutuhan individu. Apabila kebutuhannya terpenuhi maka individu tersebut akan menunjukkan kinerja yang baik sebagai manifestasi rasa puasnya, dan begitu pula sebaliknya. Maka dapat disimpulkan bahwa kebutuhan adalah hasrat atau keinginan manusia untuk memiliki dan menikmati kegunaan barang atau jasa yang dapat memberikan kepuasan bagi jasmani dan rohani demi kelangsungan hidup.

## 3. Kepercayaan

Menurut Prasetyo dalam Kurniawati (2007:21), berasal dari kata-kata percaya artinya mengakui atau meyakini akan kebenaran. Kepercayaan adalah hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan dan keyakinan dan kebenaran, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepercayaan adalah derajat dimana seseorang menaruh sikap positif terhadap keinginan baik dan keandalan orang lain yang dipercayainya dalam situasi yang berubah-ubah dan beresiko.

## 4. Pengalaman

Pada pekerjaan sejenis perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh. 27

Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah. Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang, kadang-kadang lebih dihargai dari pada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Pepatah klasik mengatakan, pengalaman adalah guru yang paling baik (*experience is the best of (experience is the best of teacher)*). Menurut Sastrohadiwiryo dalam *Rahmat & Anna, Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja* Rofi (2012:2), pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Menurut Nitisemito dalam Rofi (2012:5-6), pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu baik dari pendidikan formal atau non formal yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

## 5. Pengharapan

Menurut Gitosudirno dan Sudita dalam Kurniawati (2007:20), pengharapan adalah suatu keyakinan atau kemungkinan bahwa suatu usaha atau tindakan tertentu akan menghasilkan suatu tingkat prestasi tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengharapan adalah suatu keyakinan bahwa usaha/tindakan yang sudah dilakukan akan menghasilkan prestasi tertentu. Seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan sangat dipengaruhi oleh besar kecilnya harapan yang ia inginkan. Jika seseorang melakukan pekerjaan dengan dipengaruhi oleh harapan yang tinggi,

maka membuat orang tersebut akan bekerja keras dan menghasilkan produktivitas tinggi

Penelitian Abdul Rahman (2013), Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Karakteristik individu, motivasi kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala.

Dari uraian di atas maka dapat disintesis bahwa karakteristik individu adalah ciri-ciri khusus, kepribadian, persepsi, sikap, kemampuan, kebutuhan, harapan, kepercayaan, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain.

### **3. Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja adalah waktu yang dihabiskan seseorang untuk memperoleh pengetahuan, ketrampilan, sikap dalam hubungannya dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Supono, 1996). Pendapat lain menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah rentang waktu bagi seseorang melaksanakan pekerjaan sesuai kemampuannya (Syukur, 2001). Perusahaan akan cenderung mempekerjakan karyawan yang berpengalaman karena lebih berpengalaman dan bertanggungjawab dalam mengerjakan suatu tugas. Soekarno (1997) menyatakan bahwa pengalaman kerja memberi keuntungan baik pada perusahaan maupun karyawan. Keuntungan dari pengalaman kerja antara lain ①) Memperoleh kepercayaan akan dapat bekerja lebih baik; (2) Otoritas, otoritas yang meningkat

sehingga mempengaruhi yang lain untuk dapat bekerja sesuai keinginannya; (3) Pelaksanaan pekerjaan akan semakin mulus, lancar karena karyawan tersebut telah memiliki pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang memadai; (4) Akan memperoleh penghasilan, dengan pengetahuan yang lebih baik, maka akan memperoleh pendapatan lebih baik. Pada pekerjaan sejenis perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah. Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang, kadang-kadang lebih dihargai dari pada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Pepatah klasik mengatakan, pengalaman adalah guru yang paling baik (*experience is the best of (experience is the best of teacher)*). Menurut Sastrohadwiryo dalam Rahmat & Anna, *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja* Rofi (2012:2), pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Menurut Nitisemito dalam Rofi (2012:5-6), pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu baik dari pendidikan formal atau non formal yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya

Dari uraian pendapat tersebut dapat disintesis bahwa pengalaman kerja adalah waktu yang dihabiskan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan,

ketrampilan dan sikap yang berkaitan dengan dengan frekwensi jenis pekerjaan yang dilakukan orang tersebut.

#### **4. Lingkungan Kerja**

Supardi (2001:37) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan betah kerja. Jika lingkungan kerja mendukung, maka akan timbul keinginan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Sedarmayati (2001:1) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi di dalam perusahaan itu sendiri yang dapat mempengaruhi aktivitas pekerjaan. (Sedarmayati 2009:21). Sedarmayanti (2009:26) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni :

##### **a. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

##### **b. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Uraian di atas telah menjelaskan bagaimana pentingnya karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada perusahaan, uraian di atas menunjukkan perusahaan harus dapat mengkondisikan keadaan

lingkungan kerja perusahaannya sesuai dengan karakteristik individu pegawainya demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

*Putri, et al (2019) With the existence of a conducive and comfortable work environment, will create enthusiasm from employees in work and will improve performance and work discipline in each his job. Comfortable work environment, adequate facilities, and good employee relations, will affect employee performance.*

*When employees feel comfortable with the environment in which they work will certainly bring them to be more disciplined and can improve their performance in achieving the goals of the company/agency.* Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan menimbulkan antusias pada karyawan dalam bekerja dan akan memperbaiki kinerja dan disiplin karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas yang mumpuni dan hubungan yang baik antar karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka, maka akan membuat mereka menjadi disiplin dalam bekerja dan akan memperbaiki pencapaian tujuan perusahaan.

Penelitian Gusti Abdul Wakhid (2014), Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan dan motivasi kerja berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan; dan variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Penelitian Lidya dan Peggy (2015), Analisis Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Budianto and Amelia (2015) hasil penelitian yang mereka lakukan menunjukkan lingkungan kerja yang nyaman memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.. Hermawan *et al.* (2018) menemukan dalam penelitian mereka bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung dan positif terhadap kinerja karyawan. Kholil, *et al.* (2014) hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sementara hasil penelitian Logahan's (2012) menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalau disiplin kerja..

Dari uraian di atas maka dapat disintesisakan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat berupa alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, hubungan antara karyawan dengan karyawan, hubungan antara karyawan dengan atasan yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, gamann , menentramkan dan betah kerja, yang akan menimbulkan keinginan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sehingga kinerja karyawan meningkat..

## 2.2. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

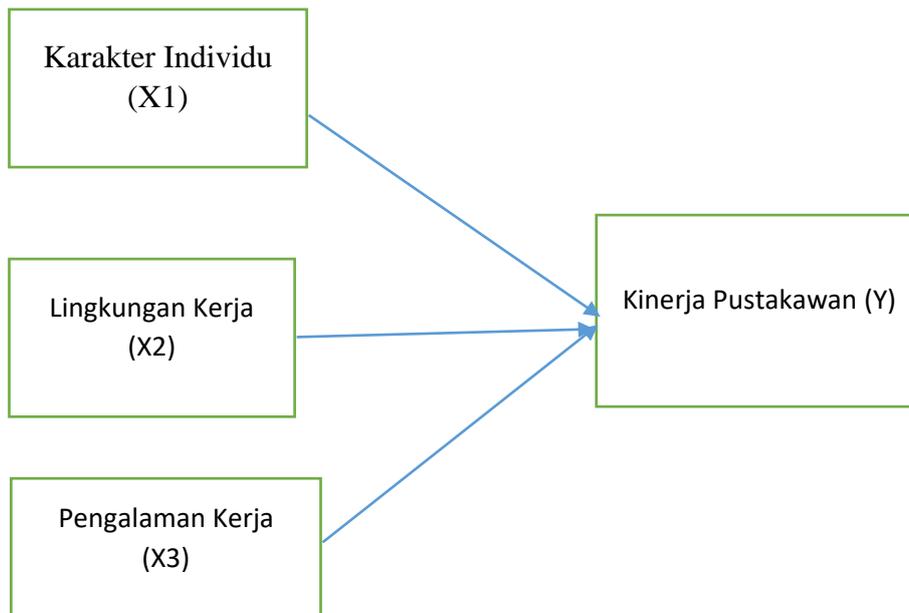
No	Nama Penulis	Judul Tulisan	Variabel	Hasil
1	Arik, P, (2018) Jurnal Profit  Volume. 12 No. 1 , <a href="https://profit.ub.ac.id">https://profit.ub.ac.id</a>	Analysis Of Factors That Influence Employee Performance (Study On Permanent Employees In Operational Section Of Pt Wimcycle Indonesia - Surabaya)	Pengalaman kerja terhadap kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja.

2	Ani, W, (2017 ) THE SPIRIT OF SOCIETY JOURNAL <i>International Journal Of Society Development And Engagement</i> Volume 1 , ISSN : 2597-4777 (Online) – ISSN : 2597-4742 (Print)	Influence Of Education And Work Experience On Work Motivation And Job Performance At Branch Office Of BANK J Trust Bank Surabaya	Pengalaman kerja i terhadap kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan/pegawa
3	Samson, N, G, Waiganjo, M, (2015) <i>International Journal Of Managerial Studies And Research (IJMSR)</i> Volume 3, Issue 12, December 2015, PP 76-89 ISSN 2349-0330 (Print) & ISSN 2349-0349 (Online) <a href="http://www.arcjournals.org">Www.Arcjournals.Org</a>	Effect Of Workplace Environment On The Performance Of Commercial Banks Employees In Nakuru Town	Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Hasil Penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
4	Putri, M, E, <i>et al</i> (2019) <i>International of journal of Research Grantaalayah</i> , Vol.7 (Iss.4): ISSN- 2350-0530(O), ISSN- 2394-3629(P) DOI: 10.5281/Zenodo.2653144	The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline	Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Hasil Penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
5	Jacobis, V, G, <i>et al</i> (2017 ) <i>Jurnal EMBA</i> Vol.5 No24 , Hal. 2015 - 2022	Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara	Karakter individu terhadap kinerja karyawan	Hasil Penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan karakter individu terhadap kinerja karyawan.
6	Lase, S, P, E, Hartijasti, Y, (2018) <i>The South East Asian Journal of Management</i> • Vol. 12 , p 20-42	The Effect Of Individual And Leadership Characteristics Toward Research Productivity With Institutional Characteristics As A Mediator Variable: Analysis Of Academic Lecturers In The Faculty Of Economics And Faculty Of Languages And Arts At University Of X	Karakter individu terhadap kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakter individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan/pegawa

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 .Model Konseptual Penelitian



Gambar 3.1 : Model Konseptual Penelitian  
Sumber : Pengolahan data

Model konseptual penelitian adalah pola hubungan antar variabel penelitian yang dibangun dari konsep atau hasil penelitian terdahulu.

#### 3.2 . Rancangan Penelitian

Penelitian ini dirancang dengan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, metode statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan fenomena yang terjadi perihal data penelitian. Sedangkan metode

kuantitatif digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat pada penelitian ini.

### **3.3 Waktu dan Tempat**

Penelitian ini dilakukan dalam rentang waktu Juni 2020 hingga September 2020, meliputi tahap pengajuan proposal, pengumpulan data, analisa dan pelaporan. Penelitian ini dilakukan di Perpustakaan Nasional Republik Indonesia, Jakarta.

### **3.4. Populasi dan Sampel**

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pustakawan pada unit bahan pustaka pada Perpustakaan Nasional Republik Indonesia, Jakarta dengan jumlah 83 orang..

Sampel adalah bagian dari populasi yang secara valid dapat mewakili populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah pustakawan pada unit pengolahan bahan pustaka Perpustakaan Nasional Republik Indonesia, penelitian ini menggunakan sampel jenuh.

### **3.5. Definisi Konseptual dan Operasional variabel**

Identifikasi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel bebas (X1) adalah Karakter Individu
2. Variabel bebas (X2) adalah Lingkungan Kerja

3. Variabel Bebas (X3) adalah Pengalaman Kerja
4. Variabel Terikat (Y) adalah Kinerja

Definisi operasional variable dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Karakter Individu (X1)

. Karakter individu adalah ciri-ciri khusus, kepribadian, persepsi, sikap, kemampuan, kebutuhan, harapan, kepercayaan, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain.

2. Lingkungan Kerja(X2)

\ Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat berupa alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, hubungan antara karyawan dengan karyawan, hubungan antara karyawan dengan atasan yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, aman , menentramkan dan betah kerja, yang akan menimbulkan keinginan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sehingga kinerja karyawan meningkat.

3. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah waktu yang dihabiskan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang berkaitan dengan dengan frekwensi jenis pekerjaan yang dilkakukan orang tersebut.

#### 4. Kinerja

Kinerja karyawan sebagai unjuk kerja yang ditunjukkan dalam perilaku kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pokoknya dengan indikator (1) Kualitas pekerjaan, (2) Pengetahuan terhadap pekerjaan (3) Kreativitas, (4) Kerjasama, (5) Inisiatif(6) kedisiplinan (kehadiran dan ketepatan waktu)

Tabel 3.1 Identifikasi definisi dan indikator variabel penelitian

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Sumber</b>
Kinerja	Kinerja karyawan sebagai unjuk kerja yang ditunjukkan dalam perilaku kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pokoknya dengan indikator (1) Kualitas pekerjaan, (2) Pengetahuan terhadap pekerjaan (3) Kreativitas, (4) Kerjasama, (5) Inisiatif(6) kedisiplinan (kehadiran dan ketepatan waktu)	1. Kualitas pekerjaan 2. Pengetahuan terhadap pekerjaan. 3. Kreativitas 4. Kerjasama 5. Inisiatif 6. Kedisiplinan (Kehadiran dan ketepatan waktu)	Replikasi dari beberapa pendapat ahli.
Karakter Individu	Karakter individu adalah ciri-ciri khusus, kepribadian, persepsi, sikap, kemampuan, kebutuhan, harapan, kepercayaan, sifat-sifat kejiwaan,	1. Kepribadian 2. Persepsi 3. Sikap 4. Kemampuan 5. Kebutuhan 6. Harapan 7. Kepercayaan 8. Etika	Replikasi dari beberapa pendapat ahli

	akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain.		
Pengalaman Kerja	Pengalaman kerja adalah waktu yang dihabiskan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang berkaitan dengan dengan frekwensi jenis pekerjaan yang dilakukan orang tersebut.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengetahuan</li> <li>2. Ketrampilan</li> <li>3. Sikap</li> <li>4. Tanggung jawab</li> <li>5. Rentang waktu</li> </ol>	Replikasi dari beberapa pendapat ahli
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat berupa alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, hubungan antara karyawan dengan karyawan, hubungan antara karyawan dengan atasan yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, aman , menentramkan dan betah kerja, yang akan menimbulkan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Metode kerja</li> <li>2. Pengaturan kerja</li> <li>3. Peralatan kerja</li> <li>4. Keamanan kerja</li> <li>5. Kenyamanan tempat kerja</li> <li>6. Ketersediaan fasilitas pendukung</li> <li>7. Hubungan dengan rekan kerja</li> <li>8. Hubungan dengan atasan</li> </ol>	Replikasi dari beberapa pendapat ahli

	keinginan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sehingga kinerja karyawan meningkat.		
--	---	--	--

### 3.6. Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis

#### 1. Karakter Individu Terhadap Kinerja Karyawan/Pustakawan

Karakter individu memiliki pengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Lase, S, P, E, Hartijasti, Y, (2018) *The South East Asian Journal of Management* • Vol. 12 , p 20-42, dengan judul *The Effect Of Individual And Leadership Characteristics Toward Research Productivity With Institutional Characteristics As A Mediator Variable: Analysis Of Academic Lecturers In The Faculty Of Economics And Faculty Of Languages And Arts At University Of X* Penelitian ini menemukan bahwa karakter individu memiliki pengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja.

H1 : Karakter individu memiliki pengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan/pustakawan.

#### 2. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan/Pustakawan

Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan/pustakawan . Hal ini didukung oleh

penelitian yang dilakukan oleh Putri, M, E, *et al* (2019) *International of journal of Research Grantaalayah*, Vol.7 (Iss.4): ISSN- 2350-0530(O), ISSN- 2394-3629(P) DOI: 10.5281/Zenodo.2653144 dengan judul *The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline* . Penelitian ini menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja.

H2 : Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan/pustakawan.

### **3. Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan/Pustakawan.**

Pengalaman kerja dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan/pustakawan. Hal ini didukung oleh Ani, W, (2017 ) *THE SPIRIT OF SOCIETY JOURNAL International Journal Of Society Development And Engagement Volume 1* , ISSN : 2597-4777 (Online) – ISSN : 2597-4742 (Print) , dengan judul *Influence Of Education And Work Experience On Work Motivation And Job Performance At Branch Office Of BANK J Trust Bank Surabaya* . Penelitian ini menemukan bahwa pengaruh budaya kerja dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja .

**H3** : Pengalaman kerja memiliki pengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan/pustakan.

### **3.7. Teknik Pengumpulan data**

1. Wawancara, yakni cara pengumpulan data dengan mengadakan komunikasi secara langsung maupun tidak langsung melalui media komunikasi dengan pihak-pihak yang kompeten.
- 2, Kuesioner, yakni teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang telah disiapkan. Data yang dikumpulkan berupa data primer. Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara mendistribusikan kuesioner yang telah disiapkan kepada seluruh responden, yang mana responden dapat memilih jawaban sesuai dengan persepsinya (pertanyaan tertutup). Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala linkert, yakni : sangat tidak setuju dengan skor 1; tidak setuju dengan skor 2; netral dengan skor 3; setuju dengan skor 4; sangat setuju dengan skor 5.
3. Studi Pustaka, Data sekunder dikumpulkan dengan cara peninjauan studi pustaka dan data-data dari lingkungan organisasi yang dianggap relevan dan terkait dengan penelitian ini. Tentu segala dampak dari serah simpan dan kinerja pustakawan tersebut akan diamati juga dan dievaluasi serta dikaitkan dengan kepuasan pemustaka sehingga dapat ditarik benang merahnya antara variable-variabel tersebut dan dapat disimpulkan pengaruh masing-masing variabel terhadap kepuasan pemustaka.

### 3.8. Metode Analisis Data

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kesahihan instrumen (kuesioner) yang disusun untuk mengumpulkan atau merekam data. Validitas merujuk kepada sejauh mana suatu instrumen yang akan digunakan dapat mengukur apa sebenarnya yang ingin diukur. Uji validitas instrument menggunakan analisis korelasi Pearson, dengan cara menghitung korelasi antara skor item (setiap item) dengan skor total. Menurut Sugiyono indeks korelasi pearson dengan level signifikansi 5 %. dengan nilai kritisnya dimana r dapat digunakan rumus (Arikunto, 1993: 12) bila nilai korelasi lebih besar dari 0,3 maka dinyatakan valid dan sebaliknya dikatakan tidak valid. Uji validitas dapat dihitung dengan menggunakan formula di bawah ini, namau dalam penelitian ini digunakan software pengolahan data statistik SPSS.

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - (\sum x) (\sum y) / n}{\sqrt{[\sum x^2 - (\sum x)^2 / n][\sum y^2 - (\sum y)^2 / n]}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$ : Koefisien korelasi antara skor item dan skor total keseluruhan item

x : Skor nilai item

y : Skor total item

n : Jumlah subyek penelitian

## 2. Uji Reliabilitas

Pengukuran, artinya, kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data dapat memberikan hasil pengukuran yang relatif tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali pada objek yang sama dalam kurun waktu yang sama atau berbeda. Suatu pengukuran dikatakan reliabel sepanjang pengukuran tersebut menghasilkan hasil-hasil yang konsisten. Untuk pengujian konsistensi internal digunakan koefisien Cronbach's alpha yang memiliki range dari 0 sampai 1. Nilai alpha semakin tinggi berarti semakin tinggi reliabilitas alat ukur tersebut. Uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan dengan bantuan program SPSS. Instrumen dapat dikatakan andal (*reliabel*) bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih, Dari hasil pengolahan data menggunakan Software SPSS diperoleh Koefisien keandalan instrumen kinerja karyawan sebesar 0.930. Artinya sangat reliabel.

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right]$$

Dimana:

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varian butir/ item

$V_t^2$  = varian total

### 3. Uji Asumsi Klasik

Model regresi linear berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika tersebut memenuhi kriteria BLUE (Best Linear Unbiased Estimator). Blue dapat dicapai jika memenuhi asumsi klasik. Uji asumsi yang harus dilakukan terhadap suatu model regresi antara lain :

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu cara untuk memeriksa keabsahan atau normalitas sample. Menurut Muhidin dan Somantri (2006:289) “uji normalitas data penting diketahui berkaitan dengan ketetapan pemilihan uji statistik yang akan digunakan”. Uji normalitas dapat dilakukan dengan bantuan program pengolahan data SPSS dengan metode uji normalitas *one sample* Kolmogorov Smirnov. Pada pengujiannya akan digunakan nilai Signifikansi sebagai variabel, jika nilai Signifikansi  $< 0.05$  maka distribusi tersebut tidak normal dan sebaliknya jika nilai Signifikansi  $> 0.05$  maka distribusi tersebut dinyatakan normal.

#### 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan

kesalahan menjadi tidak terhitung (Ghozali, 2006). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinearity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena  $VIF = 1 / Tolerance$ . Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali, 2006).

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pada model regresi linear. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat penelitian. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui adanya penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada regresi linear. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan SPSS menggunakan Uji Glejser, apabila nilai signifikansi (Sig.) > 0.05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Sumber: <https://www.statistikian.com/2013/01/uji-heteroskedastisitas.html>

## a. Uji Hipotesis

Setelah dilakukan uji asumsi klasik, selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan beberapa langkah, yakni analisa regresi linear berganda uji signifikansi koefisien (uji t dan uji F), analisis determinasi koefisien determinasi.

### 1. Analisis Regresi

Analisis regresi merupakan analisis yang digunakan untuk memprediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen (variabel Y) jika variabel independen (variabel X) diubah.

Adapun rumus yang digunakan adalah regresi sederhana, karena didasari oleh hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat (kausal) variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), rumus regresi sederhana menurut Akdon (2008: 197) yaitu:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan :

$\hat{Y}$  = Subjek dalam variabel dependen yang diproyeksikan

X = Variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu untuk diprediksikan

a = Nilai konstanta harga Y jika X = 0

b = Nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y

## 2. Uji Hipotesis

Sedangkan untuk pengujian hipotesis, dilakukan dengan :

- Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t ini akan dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel-variabel bebas (motivasi dan stres kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara parsial.

Ketentuan kriteria pengujian yang digunakan dalam pengujian  $t_{hitung}$  adalah sebagai berikut:

Jika signifikansi  $t_{hitung} < 0,05$  artinya motivasi dan stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- Uji hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F ini akan dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel-variabel bebas (motivasi dan stres kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara simultan.

Ketentuan kriteria pengujian yang digunakan dalam pengujian  $F_{hitung}$  adalah sebagai berikut:

Jika signifikansi  $F_{hitung} < 0,05$  artinya motivasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 3. Uji Koefisien Determinasi

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

### **3.9.Desain Penelitian**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yakni data primer, yakni data yang diperoleh langsung oleh peneliti melalui pengamatan, wawancara atau kuesioner; data sekunder, yakni data yang diperoleh melalui pihak lain, seperti dari asosiasi industri atau biro pusat statistik

## BAB IV

### ANALISIS PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Pre Test

Bab ini akan menjelaskan proses analisis dan uraian hasil penelitian mengenai pengaruh karakter individu, lingkungan kerja, pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Perpustakaan Nasional Indonesia.

##### 4.1.1. Gambaran Umum Responden

Dari survei penelitian yang dilakukan terhadap 43 responden yang merupakan pegawai pada perustakaan nasional, diketahui gambaran umum berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, dan plama bekerja sebagaimana ditampilkan pada tabel-tabel di bawah ini :

##### 1. Berdasarkan usia

Tabel 4.1. Responden Berdasarkan Usia

Umur (Tahun)	Jumlah	Persentase
15-34	24	56 %
35-44	9	21 %
45-54	7	16 %
55-60	3	7 %
Total	43	100 %

Dari tabel umur diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden untuk umur 15-34 tahun sebanyak 56 %, umur 35-44

tahun sebanyak 21 %, usia 45-54 tahun sebanyak 16 %, usia 56-40 tahun sebanyak 7 %.

## 2. Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	11	26 %
Wanita	32	74 %
Jumlah	43	100 %

Dari tabel jenis kelamin diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden untuk jenis kelamin Pria sebanyak 26 % sedangkan yang berjenis kelamin Wanita sebanyak 74 %.

## 3. Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 4.3. Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA Dan sederajat	2	5 %
Diploma	21	49 %
Strata 1	13	30 %
Strta 2	7	16 %
Jumlah	43	100 %

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden dengan pendidikan responden dengan pendidikan SMA Dan Sederajat sebanyak 5 %, responden dengan pendidikan Diploma sebanyak

49 % , responden dengan pendidikan Strata 1 sebanyak 30 % , responden dengan pendidikan Strata 2 sebanyak 16 % . Hal ini menggambarkan responden dengan pendidikan Diploma 1 memiliki jumlah terbanyak.

#### 4. Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentasi
0-9 tahun	20	60 %
10-19 tahun	7	16 %
20-29	8	19 %
30-39	2	5 %
Jumlah	43	100 %

Berdasarkan jabatan , maka responden dengan masa kerja 0-9 tahun sebanyak 60 % , responden masa kerja 10-19 tahun sebanyak 16 % dan responden responden dengan masa kerja 20-29 tahun sebanyak 19 % , responden dengan masa kerja 30-39 tahun sebanyak 5 % , . Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja 0-9 tahun merupakan jumlah terbanyak.

#### 4.1.2.. Pengolahan Data

Dalam penelitian di Perpustakaan Nasional Republik Indonesia, penulis mengajukan seperangkat kuesioner kepada responden yang berjumlah 43 (empat puluh tiga) orang. Kuesioner

ini terdiri dari sejumlah pernyataan yang mewakili 4 (empat) variabel yang diteliti. Keempat instrumen penelitian yang berbentuk kuesioner itu adalah tentang Karakter Individu, Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja, Kinerja Pegawai. Variabel Kinerja memiliki 9 pertanyaan, variabel Karakter individu memiliki 10 pertanyaan, lingkungan kerja memiliki 5 pertanyaan dan variabel pengalaman kerja memiliki 6 pertanyaan.

Dalam penelitian ini pengujian validitas instrumen atau alat pengukur data mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner menggunakan analisa korelasi dari *Pearson Product Moment*. Pengujian validitas instrumen dari setiap butir pernyataan (item) digunakan analisis butir, yaitu mengkorelasikan skor setiap pernyataan dengan skor total yang merupakan jumlah skor dari setiap butir pernyataan, Sekaran (2003).

Dari hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS, diperoleh hasil uji validitas variabel Karakter Individu (X1) sebagaimana disajikan pada tabel 4.4 di bawah ini.

## 1. Uji Validitas Instrumen Variabel Karakter Individu

**Tabel 4.4 Uji Means Karakter Individu**

**Tabel 4.4. Hasil Uji Mean**

<b>Descriptive Statistics</b>			
	Mean	Std. Deviation	N
x1.1	4.00	.690	43
x1.2	3.79	.709	43

x1.3	3.84	.754	43
x1.4	3.93	.799	43
x1.5	3.95	.532	43
x1.6	4.02	.636	43
x1.7	3.44	.983	43
x1.8	3.72	.701	43
x1.9	4.37	.578	43
x1.10	4.44	.548	43
skorX1	39.51	4.626	43

Dari tabel 4.4 di atas ditemukan bahwa nilai mean tertinggi dari instrument variable Karakter individu adalah instrument X1.10 yakni sebesar 4.44.

Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas X1

Variabel	Pertanyaan	R tabel (5%-2 Tailed)	Pearson Correlation (r hitung)	Validitas
Karakter Individu (X1)	X1.1	2.940	0.746	Valid
	X1.2	2.940	0.614	Valid
	X1.3	2.940	0.796	Valid
	X1.4	2.940	0.571	Valid
	X1.5	2.940	0.638	Valid
	X1.6	2.940	0.797	Valid
	X1.7	2.940	0.682	Valid
	X1.8	2.940	0.603	Valid
	X1.9	2.940	0.701	Valid
	X1.10	2.940	0.707	Valid

Dilihat dari tabel hasil uji validitas di atas menunjukkan semua item pertanyaan valid karena koefisien  $r$  hitung (Pearson Coreelation)  $>$   $r$  tabel (2.940) dan  $r$  hitung positif

## 2. Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Karakter Individu

Skala pengukuran yang reliabel sebaiknya memiliki nilai *Cronbach's Alpha* minimal 0,70 menurut Sekaran (2003). Reliabilitas instrumen menunjukkan konsistensi suatu instrumen. Bila suatu instrumen data dipakai dua kali atau lebih untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut dapat dikatakan reliabel (dapat dipercaya).

Jika dihitung menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Program for Social Science*) maka didapatkan data yang terdapat pada tabel 4.6. Uji reliabilitas:

Tabel 4.6. Uji Realibilitas Karakter Individu

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.853	5

### Summary Item Statistic

	Mea n	Min	Max	Rang e	Max/Mi n	Varianc e	No. of Item s
<b>Item Mea n</b>	3.95	3.44	4.44	1.00	1.291	0.086	10
	1	2	2	0			

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang telah dilakukan menggunakan metode *cronbach's alpha* diperoleh hasil sebesar 0,895 Sebagaimana telah dipaparkan oleh Kaplan & Saccuzzo (2005) dimana koefisien yang diinginkan sebesar  $\geq 0,7$ . Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa alat ukur ini memiliki internal konsistensi yang sesuai dengan standar koefisien reliabilitas yang dianggap baik dalam mengukur satu konstruk. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa 85.3 % dari varians *observed score* merupakan *true varians* dan 14.7 % merupakan varians *error* yang berasal dari *content sampling* dan *heterogeneity*. Dari angka mean sebesar 3.951 menunjukkan angka mean tersebut berada di atas nilai tengah skala ( 1-5).

### 3. Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja

**Tabel 4.7. Hasil Uji Mean Variabel Lingkungan Kerja**

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
x2.1	4.14	.639	43
x2.2	3.77	.841	43
x2.3	4.09	.840	43
x2.4	3.72	.734	43

x2.5	4.09	.718	43
skorX2	19.81	2.762	43

Dari perhitungan nilai mean instrument variable x2, ditemukan nilai mean tertinggi pada instrumen x2.1 yakni sebesar 4.14.

**Tabel 4.8. Uji Validitas Lingkungan Kerja**

Variabel	Pertanyaan	r tabel(5 %- 2 tailed)	Peason Correlation (r hitung)	Validitas
Lingkungan Kerja (X2)	X2..1	2.940	0.784	Valid
	X2..2	2.940	0.801	Valid
	X2.3	2.940	0.695	Valid
	X2.4	2.940	0.748	Valid
	X2.5	2.940	0.633	Valid

Dilihat dari tabel uji validitas variabel x2 diatas menunjukkan semua item pertanyaan valid karena nilai r hitung semua variabel > nilai r tabel (2.940) dan r hitung positif (+).

#### **4. Uji Reliabilitas Instrumen Lingkungan Kerja**

Jika dihitung menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Program for Social Science*) maka didapatkan data sebagaimana terdapat pada tabel 4.9. Uji Reliabilitas

Tabel 4.9.. Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.779	5

Summary Item Statistic							
	Min	Max	Rang	Max/Mi	Varianc	No.	
			e	n	e	of	
						Item	
						s	
1	3.96	3.72	4.14	.419	1.113	.040	5
	3	1	0				

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang telah dilakukan menggunakan metode *cronbach's alpha* diperoleh hasil sebesar 0,779 Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa alat ukur ini memiliki internal konsistensi yang sesuai dengan standar koefisien reliabilitas yang dianggap baik dalam mengukur satu konstruk. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa 77.9 % dari *varians observed score* merupakan *true varians* dan 22.1 % merupakan *varians error* yang berasal dari *content sampling* dan *heterogeneity*. Dari angka mean sebesar 3.963 menunjukkan rata-rata di atas nilai tengah skala pada kuesioner (1-5).

## 5. Uji Validitas Instrumen Variabel Pengalaman Kerja

**Tabel 4.10. Hasil Uji Mean Instrumen Variabel Pengalaman Kerja**

<b>Descriptive Statistics</b>			
	Mean	Std. Deviation	N
x3.1	4.07	.669	43
x3.2	4.02	.597	43
x3.3	3.63	.874	43
x3.4	3.72	.766	43
x3.5	3.79	.638	43
x3.6	4.37	.578	43
TotX3	23.60	3.171	43

Dari Hasil perhitungan nilai mean instrument variable Pengalaman Kerja pada tabel 4.10 di atas , ditemukan nilai tertinggi pada instrument X3.6 yakni sebesar 4.37.

**Tabel 4.11. Uji Validitas Pengalaman Kerja**

<b>Variabel</b>	<b>Pertanyaan</b>	r tabel (5%- 2tailed)	Peason Correlation (r hitung)	Validitas
<b>Variabel Pengalaman Kerja (X3)</b>	<b>X3.1</b>	2.940	0.784	<b>Valid</b>
	<b>X3.2</b>	2.940	0.801	<b>Valid</b>
	<b>X3.3</b>	2.940	0.695	<b>Valid</b>
	<b>X3.4</b>	2.940	0.748	<b>Valid</b>
	<b>X3.5</b>	2.940	0.633	<b>Valid</b>

	<b>X3.6</b>	2.940	0.840	<b>Valid</b>
--	-------------	-------	-------	--------------

Dilihat dari tabel uji validitas diatas menunjukkan semua item pertanyaan valid karena r hitung semua variabel > r tabel (2.940) dan r hitung positif (+).

6. Uji Reliabilitas variable Lingkungan Kerja

**Tabel 4.12. Hasil Uji Reliabilitas**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.854	.860	6

**Summary Item Statistics**

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.934	3.628	4.372	.744	1.205	.076	6

Dari hasil perhitungan koefisien cronbach Alpha diperoleh nilai sebesar **0.854**, sebagaimana dipersyaratkan jika koefisien Cronbach Alpha > 0.7 maka alat ukur disebut reliable artinya

dapat diandalkan dan konsisten jika pengukuran dilakukan pengulangan.

## 7. Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai

Tabel 4.13. Hasil Uji Mean Variabel Kinerja Pegawai  
**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
y1	3.51	.827	43
y2	3.65	.752	43
y3	3.60	.929	43
y4	3.74	.848	43
y5	3.84	.721	43
y6	3.86	.804	43
y7	3.63	.874	43
y8	3.72	.766	43
y9	3.79	.638	43
skorY	33.35	5.291	43

Dari hasil perhitungan nilai Mean instrument variable kinerja pegawai, maka diperoleh nilai mean tertinggi pada instrument Y6, yakni sebesar 3,86 dan nilai mean semua instrument pada variable kinerja pegawai memiliki nilai mean di atas nilai mean rata-rata skala 1-5.

**Tabel 4.14. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai**

Variabel	Pertanyaan	r tabel (5%- 2tailed)	Peason Correlation (r hitung)	Validitas
<b>Variabel Pengalaman Kerja (X3)</b>	<b>Y1</b>	2.940	0.839	<b>Valid</b>
	<b>Y2</b>	2.940	0.863	<b>Valid</b>
	<b>Y3</b>	2.940	0.774	<b>Valid</b>
	<b>Y4</b>	2.940	0.737	<b>Valid</b>
	<b>Y5</b>	2.940	0.552	<b>Valid</b>
	<b>Y6</b>	2.940	0.750	<b>Valid</b>
	<b>Y7</b>	2.940	0.719	<b>Valid</b>
	<b>Y8</b>	2.940	0.741	<b>Valid</b>
	<b>Y9</b>	2.940	0.635	<b>Valid</b>

Dilihat dari tabel uji validitas r hitung instrument, maka semua instrument valid karena r hitung > r tabel (0.2.940) dan r hitung positif (+), maka kelima instrument tersebut adalah valid, .

#### **8. Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Kinerja Pegawai**

Jika dihitung menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Program for Social Science*) maka didapatkan data sebagaimana terdapat pada tabel 4.13. Uji reliabilitas, sebagai berikut

Tabel 4.15. Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.894	5

Summary Item Statistic							
	Min	Max	Raang	Max/Mi	Varianc	No.	
			e	n	e	of	
						Item	
						s	
Item	3.70	3.51	3.86	0.349	1.099	.013	9
mea	5	2	0				
n							

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang telah dilakukan menggunakan metode *cronbach's alpha* diperoleh hasil sebesar 0,894. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa alat ukur ini memiliki internal konsistensi yang sesuai dengan standar koefisien reliabilitas yang dianggap baik dalam mengukur satu konstruk. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa 89.4 % dari *varians observed score* merupakan *true varians* dan 10.6 % merupakan *varians error* yang berasal dari *content sampling* dan *heterogeneity*. Dari angka mean sebesar 3.705 menunjukkan hasil sudah baik karena berada di atas nilai tengah pada kuesioner (1-5).

## 9. Kesimpulan Pre Test

Dalam penelitian ini hasil olah data uji statistik uji validitas semua instrument semua variable memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (2.954) menunjukkan semua instrument dari semua variable dinyatakan valid.. Sedangkan dari uji realibilitas memperlihatkan bahwa nilai koefisien *cronbach's alpha semua instrument dari semua variable menunjukkan nilai koefisien Cronbach Alpha*  $>$  0.70 , sebagaimana dipersyaratkan jika nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.7, maka dinyatakan bahwa alat ukur dapat diandalkan atau *reliable*.sehingga dianggap reliabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa skala pengukuran Karakter Individu, Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kinerja Pegawai memiliki realibilitas yang baik. Dari angka mean menunjukkan semua variabel memiliki *mean* di atas 3, artinya di atas nilai tengah dari skala 1-5 yang digunakan pada kuesioner.

## 4.2. Main Test

Bab ini akan menjelaskan proses analisis dan uraikan hasil penelitian mengenai pengaruh Karakter Individu, Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kinerja Pegawai sebagaimana disajikan di bawah ini

## 1. Pengolahan Data

### i. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Pada *pre test* telah dimasukkan semua jawaban responden, maka pada main test tidak perlu diulangi kedua uji tersebut. Hasil olah data uji statistik validitas  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (2.954) semua instrument valid..  
.Dari uji realibilitas memperlihatkan bahwa nilai *cronbach's alpha*  $>$  0.70 sehingga dianggap reliabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa skala pengukuran Karakter Individu, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawaiia memiliki realibilitas yang baik. Dari angka mean menunjukkan semua variabel memiliki mean di atas 3, artinya di atas nilai tengah dari skala 1-5 yang digunakan pada kuesioner

### ii. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik (*classical assumptions*) adalah uji statistik untuk mengukur sejauh mana sebuah model regresi dapat disebut sebagai model yang baik. Model regresi disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi-asumsi klasik yaitu normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas. Proses pengujian asumsi klasik menggunakan *SPSS Version 2.5.*, dilakukan bersamaan dengan proses uji regresi sehingga langkah-langkah menggunakan langkah kerja yang sama dengan uji regresi.

## 1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah sampel yang ditetapkan dari populasi berdistribusi normal. Pengujian ini merupakan pengujian *statistic* non-parametrik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* (K/S). Adapun kriteria penerimaan hipotesis sebagai berikut:

- a. Jika nilai probabilitas  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima
- b. Jika nilai probabilitas  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak

Adapun hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* (K/S) terhadap 113 sampel penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.14 Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja	.090	43	.200*	.971	43	.333
Karakter	.102	43	.200*	.977	43	.525
lingkungan kerja	.128	43	.073	.958	43	.115
pengalaman kerja	.121	43	.123	.957	43	.105

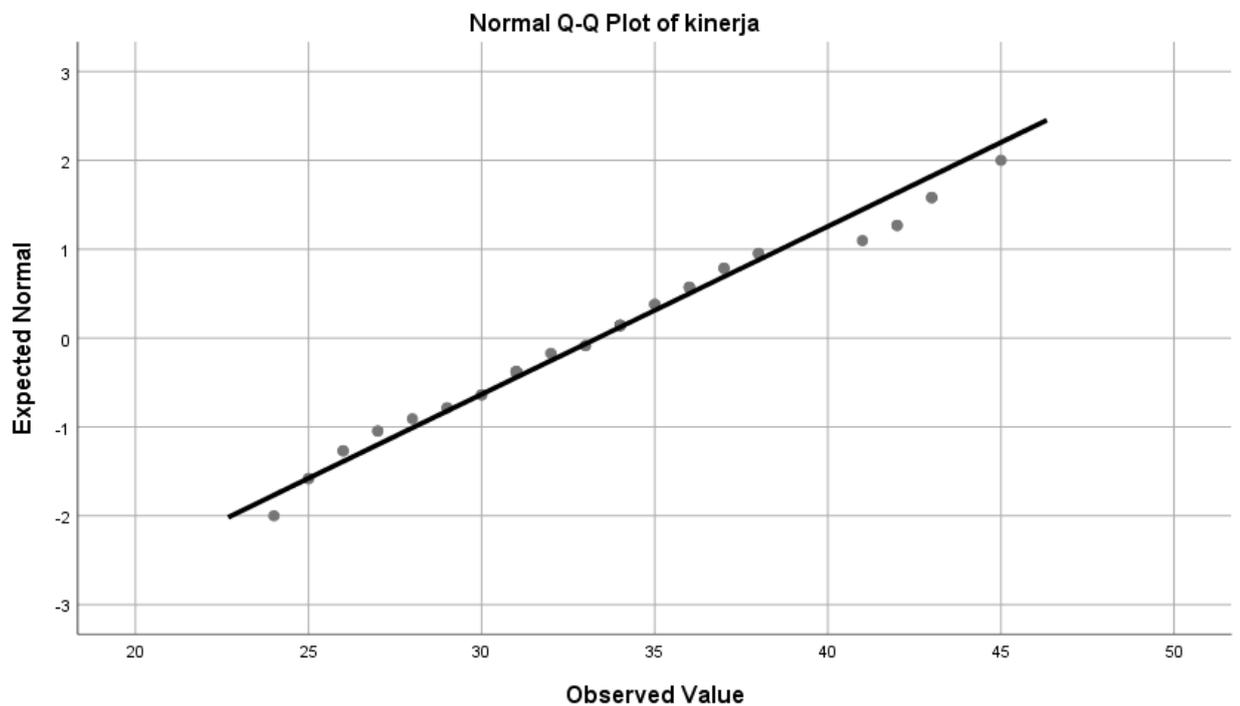
\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Dari hasil perhitungan pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi semua variable  $>0.05$  , dapat disimpulkan nilai residual berdistribusi secara normal.

Jika dilihat dari grafik 4.1 di bawah ini :

Grafik 4.1. Hasil Uji Normalitas



## 2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (tidak terjadi multikolonieritas). Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini

tidak orthogonal yaitu variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (0).

Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolonieritas dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

**Melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)**

- a. Jika nilai VIF < 5 maka artinya tidak terjadi multikolonieritas terhadap data yang di uji.
- b. Jika nilai VIF > 5 maka artinya terjadi multikolonieritas terhadap data yang di uji.

Hajil uji **Multikolonieritas**, sebagaimana terdapat pada tabel 4.16 di bawah ini :

**Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1 (Constant)	4.594	3.795		1.210	.233			
X1	0.293	.169	.256	1.726	.092	.303	3.296	
X2	1.053	.224	.550	4.705	.000	.488	2.050	
X3	0.234	.227	.140	1.029	.310	.359	2.785	

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan *output* diatas maka dapat diketahui bahwa nilai *VIP* variabel Karakter Individu (X1) sebesar  $3.296 < 5$ , nilai VIF Lingkungan Kerja (X2) sebesar  $2.050 < 5$ , dan nilai ViF Pengalaman Kerja  $2.785 < 5$ , maka dapat disimpulkan tidak terjadi Multikolonieritas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan Uji Glejser untuk meregresi nilai absolute residual terhadap variabel independen dengan persamaan regresi:  $|U_t| = a + BX_t + v_t$

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan pada Uji Heteroskedastisitas yaitu:

1. Jika nilai signifikansi  $> 0.05$ , kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas
2. Jika nilai signifikansi  $< 0.05$ , kesimpulannya adalah terjadi heteroskedastisitas

#### Hasil Uji Glejser

Hasil uji glejser menggunakan SPSS (*Statistical Program for Social Science*) dapat dilihat pada tabel 4.16 sebagai berikut:

**Tabel 4.16 Hasil Uji Glejser**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	114704364668	140598718.3		11.013	.000		
lnX1	-.029	.49	-.092	-0.585	.0163	.989	1.011
lnX2	..220	.066	.467	3.336	.0112	.989	1.011
lnx3	.221	.060	.487	3.346	0.222	.989	1.011

Berdasarkan *output* diatas diketahui bahwa:

- a. Nilai signifikansi variabel Karakter Individu (X1) yaitu 0.163 > dari 0.05, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel Karakter Individu(X1).
- b. Nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja (X2) yaitu 0.112 > dari 0.05, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel Lingkungan Kerja (X2).
- c. Nilai signifikansi variabel Pengalaman Kerja (X2) yaitu 0.222 > dari 0.05, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel Pengalaman Kerja (X2).

### **Hasil Uji Scatterplots**

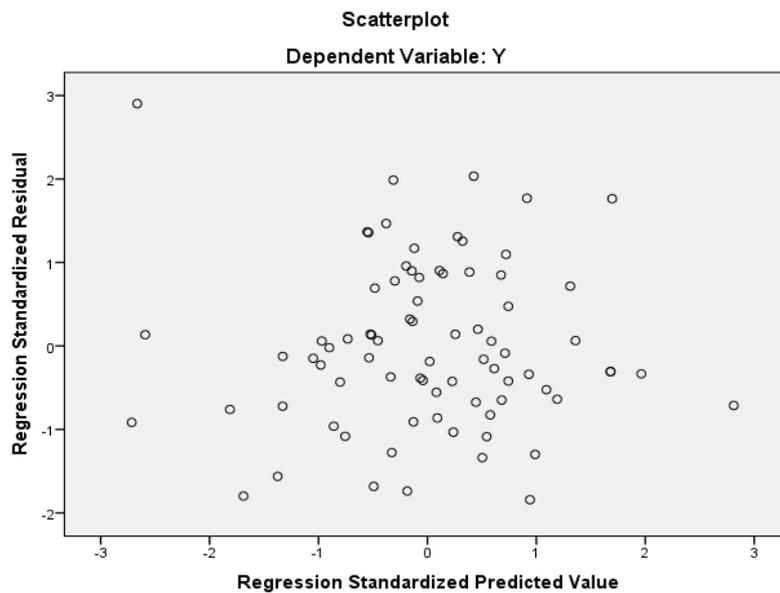
Dasar ketentuan pada Uji Scatterplots adalah sebagai berikut:

- a. Titik-titik data penyebar diatas dan dibawah atau di sekitar angka nol (0).
- b. Titik-titik tidak berkumpul hanya diatas atau dibawah saja.

- c. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- d. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Hasil uji glejser menggunakan SPSS (*Statistical Program for Social Science*) dapat dilihat sebagai berikut:

Grafik 4.2. Hasil Uji Scatterplots



#### 4. Uji Koefisien Korelasi Pearson

Uji korelasi bertujuan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan yang dimiliki antar variabel dalam penelitian. Uji hubungan atau korelasi dapat dilakukan dengan beberapa metode seperti:

- a. Korelasi *Product Moment* adalah koefisien korelasi untuk 2 (dua) buah variabel X dan Y yang kedua-duanya memiliki tingkat pengukuran interval atau rasio.

b. Korelasi Spearman atau Spearman's coefficient of (Rank) correlation dan Kendall digunakan untuk pengukuran statistik non-parametrik data ordinal. Korelasi Spearman dan Kendall pada awalnya akan melakukan perankingan terhadap data yang diteliti kemudian dilakukan pengujian korelasinya.

Ketentuan pengambilan keputusan dalam uji korelasi Spearman:

- a. Jika nilai sig.  $< 0.05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara variabel yang dihubungkan.
- b. Sebaliknya, jika nilai sig.  $> 0.05$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan antara variabel yang dihubungkan.

Kriteria tingkat hubungan (koefisien korelasi) antar variabel berkisar  $\pm 0.00$  sampai  $\pm 1.00$  tanda (+) adalah positif dan tanda (-) adalah negatif. Adapun kriteria sebagai berikut:

- a. 0.00 sampai 0.20 artinya hampir tidak ada korelasi.
- b. 0.21 sampai 0.40 artinya korelasi rendah.
- c. 0.41 sampai 0.60 artinya korelasi sedang.
- d. 0.61 sampai 0.80 artinya korelasi tinggi.
- e. 0.81 sampai 1.00 artinya korelasi sempurna.

Hasil uji korelasi Spearman menggunakan SPSS (*Statistical Program for Social Science*) dapat dilihat pada tabel 4.17 sebagai berikut:

Tabel 4.17 Hasil Uji Korelasi

		Karakter Individu	Lingkungan Kerja	Pengalaman Kerja	Kinerja Pegawai
Karakter Individu (X1)	Pearson Correlation	1	.754	.819	.692
	Sig. 2-Tailed	.000	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43
Lingkungan Kerja (X2)	Pearson Correlation	.753	1	.704	.793
	Sig. 2-Tailed	.000	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43
Pengalaman Kerja (X3)	Pearson Correlation	.819	.704	1	.636
	Sig. 2-tailed	.000	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	.692	.793	.793	1
	Sig. 2-Tailed	.000	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43

Berdasarkan output diatas diketahui bahwa N (jumlah responden penelitian adalah (43), sehingga dapat dijelaskan output Uji Koefisien Korelasi Pearson sebagai berikut:

- a. Nilai sig. (2-tailed) sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 dan angka korelasi variabel Karakter Individu (X1) terhadap

Variabel Kinerja Pegawai, dengan koefisien korelasi sebesar 0,692. Dengan demikian pengaruhnya adalah kriteria sedang.

- b. Nilai sig. (2-tailed) sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 dan angka korelasi variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) yaitu 0.793 maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan kriteria kuat
- c. Nilai sig. (2-tailed) sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 dan angka korelasi variabel Pengalaman Kerja (X3) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) yaitu 0.636 maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Karakter Individu (X2) terhadap Lingkungan Kerja (X2), dengan kriteria sedang.

### **iii. Uji Hipotesis**

Uji hipotesis atau uji pengaruh berfungsi untuk mengetahui apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak. Dikarenakan penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel bebas (X), maka uji yang digunakan adalah uji analisis regresi linear berganda.

## Uji Regresi Linear Berganda

Secara umum rumus persamaan regresi linear sederhana adalah

$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + \dots$  sementara untuk mengetahui nilai koefisien

regresi tersebut dapat berpedoman pada *output* yang berada pada tabel

4.18 *coefficient* berikut:

Tabel 4.18 Persamaan Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	V
1	(Constant)	4.594	3.795		2.210	.233		
	X1	.293	.169	.256	2.726	.092	.303	3
	X2	.1053	.224	.550	4.705	.080	.488	2
	X3	.234	.227	.140	2.229	.310	.359	2

- Konstanta dari unstandardized coefficients sebesar 4.594, angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada Karakter Individu (X1), Lingkungan Kerja (X2), maka nilai konsisten Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 4.594.
- Koefisien regresi Karakter Individu (X1) nilainya sebesar 0.293 maka setiap penambahan 1% tingkat Karakter Individu (X1) maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0.293, dan arahnya positif

- c. Koefisien Lingkungan Kerja (X2) nilainya sebesar 1.053, maka setiap penambahan 1% tingkat Lingkungan Kerja (X2), maka Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 1.053, dan arahnya positif
- d. Koefisien Pengalaman Kerja (X3) nilainya sebesar 0.234, maka setiap penambahan 1% tingkat Lingkungan Kerja (X2), maka Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 0.234, dan arahnya positif

Berdasarkan tabel di atas, persamaan regresi linear berganda adalah  $Y = 4.594 + 0.293 X_1 + 1.053 X_2 + 0.234 X_3$

Karena nilai koefisien regresi bernilai positif (+) maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Karakter Individu (X1), berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y), Lingkungan Kerja (X2) memiliki koefisien regresi bernilai 0.293, maka Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dan koefisien regresi Pengalaman Kerja 0.234, maka dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja memiliki pengaruh yang langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Uji Hipotesis Dalam Analisis Regresi Linear Sederhana

1.  $H_0$  : Tidak ada pengaruh signifikan Karakter Individu (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)  
 $H_a$  : Ada pengaruh signifikan Karakter Individu (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
2.  $H_0$  : Tidak ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja Pustakawan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Ha : Ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja Pustakawan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

### Uji Hipotesis Membandingkan nilai Sig. dengan 0.05

Dasar pengambilan keputusan dalam analisis regresi dengan melihat nilai signifikansi (Sig.) hasil *output* SPSS adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi (Sig.) < dari probabilitas 0.05 maka tidak terdapat pengaruh Karakter Individu (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Jika nilai signifikansi (Sig.) > dari probabilitas 0.05 maka terdapat pengaruh Karakter Individu (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berikut hasil uji *output* SPSS (*Coefficients*) sebagaimana terlihat pada tabel 4.19 di bawah ini ::

Tabel 4.19. Hasil Uji Hipotesis dengan Nilai Sig

Coefficients <sup>a</sup>							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	4.594	3.795		2.210	.233	
	X1	.293	.169	.256	2.726	.092	.303
	X2	.1053	.224	.550	4.705	.080	.488
	X3	.234	.227	.140	2.229	.310	.359

Berdasarkan *output* diatas diketahui nilai signifikansi (Sig.) sebagai berikut:

- a. Karakter Individu (X1) sebesar  $0.09260 > 0.05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Karakter Individu (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- b. Lingkungan Kerja (X2) sebesar  $0.080 >$  probabilitas  $0.05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- c. Pengalaman Kerja (X2) sebesar  $0.310 >$  probabilitas  $0.05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

#### **Uji t (membandingkan nilai t hitung dengan t tabel)**

Pengujian hipotesis ini sering disebut uji t, dimana dasar pengambilan keputusan dalam uji t sebagai berikut:

1. Jika nilai t hitung  $>$  dari t tabel maka terdapat pengaruh Karakter Individu (X1), Lingkungan Kerja Pustakawan (X2) terhadap Kinerja (Y).
2. Jika nilai t hitung  $<$  dari t tabel maka tidak terdapat pengaruh Karakter Individu (X1), Lingkungan Kerja Pustakawan (X2) terhadap Kinerja (Y).

Berikut hasil uji *output* SPSS (*Coefficients* sebagaimana terlihat pada tabel 4.20 di bawah ini):

Tabel 4.20 . Hasil Uji t.

Tabel 4.19. Hasil Uji Hipotesis dengan Nilai Sig

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	V
1	(Constant)	4.594	3.795		2.210	.233		
	X1	.293	.169	.256	2.726	.092	.303	3
	X2	.1.053	.224	..550	4.705	.080	.488	2
	X3	.234	.227	.140	2.229	.310	.359	2

Dari hasil perhitungan dengan SPSS pada tabel di atas maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dengan membandingkan t hitung Karakter Individu sebesar 2.726 dengan t tabel :  $t(0.025; 43-3+1) = 2.019$ , maka t hitung lebih besar dari t tabel, dapat disimpulkan variabel Karakter Individu (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Dengan membandingkan t hitung variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 4.705 lebih besar dari t tabel sebesar 2.019 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) .2.229 lebih besar dari t tabel sebesar 2.019 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengalaman Kerja (X3)

mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawaiia (Y).

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

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Karakter Individu(X1), Lingkungan Kerja Pustakawan (X2)) terhadap Kinerja Pegawaiia (Y) dapat berpedoman pada nilai R Square atau  $R^2$  yang terdapat pada *output* SPSS bagian *Model Summary*, sebagaimana terlihat pada tabel 4.21 di bawah ini :

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860	.740	.720	2.798

Berdasarkan *output* SPSS diatas dapat diketahui nilai R Square sebesar 0.740 Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh Karakter Individu (X1), Lingkungan Kerja Pustakawan (X2), Pengalaman Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawaiia (Y) adalah sebesar 86 % sedangkan 14 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diselidiki.dalam penelitian ini.

### 4.3. Pembahasan

Dari hasil pengolahan data di atas, maka dapat disimpulkan bahwa semua instrumentdari semua variable adalah valid karena hasil perhitungan koefisien korelasi *Product Moment Pearson* (  $r$  ) semua instrument semua vriabel baik variable Karakter Individu (X1), instrument variable Linkungan Kerja (X2) , instrument variable

pengalaman kerja dan instrument variable Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai  $r$  lebih besar dari  $r$  tabel yakni sebesar 2.940.

Dari hasil uji reliabilitas yakni uji  $yzng$  dilakukan untuk mengetahui konsistensi dari alat ukur apakah dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran diulang, maka dapat disimpulkan bahwa semua variable menunjukkan koefisien *Cronbach,s Aplpha*  $> 0,7$ , sebagaimana dipersyaratkan bahwa jika koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.7 maka dikatakan bahwa alat ukur *reliable*. oleh karena itu semua instrument semua variable adalah *reliable*.

Dari uji normalitas yang bertujuan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi secara normal,, dengan kriteria jika signifikansi  $> 0,05$ , maka dikatakan populasi data berdistribusi secara normal. Dari hasil perhitungan uji normalitas ditemukan bahwa populasi data semua variable berdistribusi secara normal. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi  $> 0,05$ .

Dari hasil uji multikolinieritas yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat atau tidak penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas, yakni adanya hubungan linear antar variable independen, dengan kriteria jika nilai VIF  $< 5$  maka dikatakan bahwa tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas. Hal ini ditunjukkan dari perhitungan di atas ditemukan nilai VIF (Inflation Factor)  $< 5$ . Jadi oleh karena nilai VIF variable bebas memiliki nilai VIF $<5$ , maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Dari uji heterokedastisitas yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas yakni adanya ketidaksamaan varian dari residual semua pengamatan pada model regresi, dengan kriteria jika nilai signifikansi  $>0,05$  dikatakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Dari asil uji regresi linear berganda diperoleh nilai konstanta 4,594 nilai koefisien regresi untuk variable Karakter Keja (X1) sebesar 0.293, koefisien regresi untuk varibel Pengalaman Kerja (X2) sebesar 1.053, koefisien regresi untuk variable Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0.234. Oleh karena itu dapat dirumuskan persamaan linear berganda antara variable bebas dengan variable terikat dengan formulasi sebagai berikut :

$$Y = 4.594 + 0.293 X1 + 1.053 X2 + 0.234 X3$$

Dari uji korelasi parsial menggunakan uji t ditemukan t hitung Karakter Individu sebesar 3.446 dengan tabel :  $t (0.025; 113-3-1) = 3.100$ , maka t hitung lebih besar dari t tabel, dapat disimpulkan variabel Karakter Individu (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan t hitung variabel Mutu Pelayanan Pustakawan (X2) sebesar 5.983 lebih besar dari t tabel sebesar 3.100 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai .

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini, peneliti akan menjelaskan mengenai kesimpulan, implikasi manajerial, keterbatasan hasil penelitian dan saran mengenai hasil penelitian. Saran akan berupa masukan yang dapat digunakan untuk meningkatkan penelitian di masa mendatang. Implikasi yang bersifat manajerial adalah penerapan ilmu yang dapat secara langsung diterapkan pada Perpustakaan Nasional Republik Indonesia.

#### **5.1 Simpulan**

Dari hasil pembahasan berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh yang langsung positif dan signifikan Variabel Karakter Individu (X1) terhadap Kinerja Pegawai, dengan koefisien korelasi sebesar 0.692. Dari nilai mean instrument ditemukan nilai mean terbesar adalah pada instrument X1.10 dengan nilai sebesar 4.44.
2. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, dengan koefisien korelasi sebesar 0.792. Ditemukan nilai instrument tertinggi pada instrument X2.1 yakni sebesar 4.14.
3. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien korelasi sebesar

0.636. Ditemukan nilai instrument tertinggi sebesar 4.37 yakni pada instrument X3.6.

## **5.2 Implikasi Manajerial**

1. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah didapatkan bahwa Karakter Individu (X1) memiliki angka koefisien korelasi parsial yang menunjukkan adanya pengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), yakni dengan angka korelasi sebesar 0.692. Hal ini menunjukkan pengaruh yang sedang. Dan ditemukan nilai instrument tertinggi pada instrument X1.10 yakni sebesar 4.44, artinya jika diinginkan untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas karakter individu dengan mengacu pada instrument X1.10.
2. Sedangkan angka korelasi parsial Pengalaman Kerja sebesar 4.701 terhadap Kinerja Pegawai mengandung arti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dengan kategori kuat, Dari perhitungan nilai instrument ditemukan nilai instrument tertinggi untuk variable Pengalaman Kerja sebesar 4.14 yakni pada instrument X2.1, hal ini mengandung implikasi manajerial jika diinginkan meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan meningkatkan pengalaman kerja lebih khusus dengan meningkatkan instrument X2.1.

**6.3.** Angka korelasi parsial Lingkungan Kerja sebesar 2.229 terhadap Kinerja Pegawai dan nilai instrument tertinggi variable Lingkungan kerja yakni sebesar 4.37 pada instrument X3.6. Hal ini menunjukkan jika ingin meningkatkan Kinerja Pegawai bisa dilakukan dengan meningkatkan kenyamanan dalam lingkungan kerjadengan berfokus pada instrument X3.6

**6.4. Keterbatasan Hasil Penelitian**

Penelitian ini hanya menggunakan 1 (satu) variabel *dependen* (Kinerja Pegawaia) dan tiga variabel *independent* (Karakter Individu, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja) sehingga belum menjelaskan secara keseluruhan faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawaia pada Perpustakaan Nasional Republik Indonesia.

Dari uji determinasi ditemukan nilai R square sebesar 0.740, sehingga dapat disimpulkan masih terdapat 26 % pengaruh dari variable lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

**6.5. Saran**

Sebagai upaya untuk meningkatkan hasil penelitian bagi peneliti yang akan datang, maka perlu dipertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Menambah jumlah variable bebas yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.
2. Menambah responden penelitian, sehingga keterwakilan sampel akan lebih terwakili.
3. Memperbanyak pertanyaan dalam kuesioner

4. Agar dalam penyebaran kuesioner digunakan *google doc*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahman, 2013. *Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Kabupaten Donggala. e-Journal Katalogis, Volume 1 Nomor 2 hal 76-86. <https://download.portalgaruda.org/>
- Amstrong, M (2012) *Amstrong Handbook of Human Resource Management*, London:Kogan)
- Anderson, A., 2014. Maslow's Hierarchy of Needs. *The Prairie Light Review*, 36(2), p.7.
- Ani, W, (2017 ) Influence Of Education And Work Experience On Work Motivation And Job Performance At Branch Office Of BANK J Trust Bank Surabaya , The Spirit Of Society Journal *International Journal Of Society Development And Engagement* Volume 1 , ISSN : 2597-4777 (Online) – ISSN : 2597-4742 (Print)
- Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International journal of productivity and performance management*.
- Arik, P, (2018) Analysis Of Factors That Influence Employee Performance (Study On Permanent Employees In Operational Section Of Pt Wimcycle Indonesia - Surabaya), *Jurnal Profit* | Volume. 12 No. 1 , <https://profit.ub.ac.id>
- Bernardin, H, J, Russel, J, E, A, (2013) *Human Resource Management*, Singapura: MC Graw Hil Asia.
- Budianto, Aji Tri dan Amelia Katini. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta. *Jurnal Ilmiah*. 2015;Vol. 03, No. 01
- Chu, R. K., & Choi, T. (2000). An importance-performance analysis of hotel selection factors in the Hong Kong hotel industry: a comparison of business and leisure travellers. *Tourism management*, 21(4), 363-377.
- Colquit, et al (2013) *Organization Behavior*, Bosto: McGraw Hill Irvin.
- Gusti Abdul Wakhid, 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru*. KINDAI Volume 10 Nomor 1 hal. 65-77.

<https://sia.stiepancasetia.ac.id/>

Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Hasibuan. Malayu. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hermawan, David, dkk. Pengaruh Supervisi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Guru PNS Gugus 1 Sawangan di Kecamatan Sawangan Kota Depok. *Jurnal Pendidikan*. 2018; Vol.02, No.03

Jacobis, V, G, *et al* (2017 ) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara ,*Jurnal EMBA Vol.5 No24* , Hal. 2015 – 2022.

Kholil, M Abdul. Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Pada PT. IntiKarya Plasma Perkasa Tapung. *FEKOM*. 2014; Vol. 01, No. 02.

Kurniawati, Elly. 2007. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Birokrasi Terhadap Perilaku Aparat Di Kecamatan Sekampung Kabupaten Lampung Timur*. Skripsi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Lampung. Bandar Lampung

Lase, S, P, E, Hartijasti, Y, (2018) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara ,*The South East Asian Journal of Management • Vol. 12* , p 20-42

Liao, H., & Chuang, A. (2004). A multilevel investigation of factors influencing employee service performance and customer outcomes. *Academy of Management journal*, 47(1), 41-58.

Logahan, Jerry M. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV MUM Indonesia. *Jurnal Ekonomi*. 2012; Vol. 03, No. 01

Lydia dan Peggy, 2015. *Analisis Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA* , Volume 3 Nomor 1 hal.890-899. <https://ejournal.unsrat.ac.id/>

Noe, *et al* (2010) *Human Resource Management*, London: Mc Graw Hill International Edition.

- Pawirosumarto, S., Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., Sarjana, P. K., Muchtar, M., & Muchtar, M. (2017). Factors affecting employee performance of PT. Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(4), 602-614.
- Putri, M, E, *et al* (2019) The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline ,International of journal of Research Grantaalayah, Vol.7 (Iss.4): ISSN- 2350-0530(O), ISSN- 2394-3629(P) DOI: 10.5281/Zenodo.2653144.
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2004). *Manajemen SDM untuk perusahaan*.
- Robbins , Stephen P. & Timothy A.Judge. (2008). *PerilakuOrganisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Rofi, Ahmad Nur. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi Pt. Leo Agung Raya Semarang*. Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Samson, N, G, Waiganjo, M, (2015) Effect Of Workplace Environment On The Performance Of Commercial Banks Employees In Nakuru Town ,International Journal Of Managerial Studies And Research (IJMSR) Volume 3, Issue 12, December 2015, PP 76-89 ISSN 2349-0330 (Print) & ISSN 2349-0349 (Online)
- Saparno, E, (2014)*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Jaya Medika.
- Sedarmayati , 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit ,Mandar Maju.Bandung.
- Supardi , 2003. *Kinerja Karyawan*. Ghalia, Jakarta.
- Thoha, Miftah. 2012. *Perilaku Organisasi; Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wahjono, Sentot Imam. 2010. *Perilaku Organisasi Sentot Imam Wahjono*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Wijayanto, (2005), Pengantar Manajemen, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama

Zulahawaty(2013) Pengaruh Nilai-Nilai Budaya, Pemberdayaan, Motivasi Dan Perilaku Kewargaan Terhadap Kinerja Dosen Di Universitas Teknologi Yogyakarta, Disertasi yang tidak dipublis.

## Lampiran 1. Kuesioner

### KUESIONER

Sehubungan dengan pelaksanaan penelitian kami dalam rangka menyelesaikan studi pada Program Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pengembangan Bisnis Dan Manajemen, kami berharap bapak/ibu, saudara/saudara dapat menjawab pertanyaan dalam kuesioner di bawah ini dengan sejujur-jujurnya. Kami mengucapkan banyak terimakasih atas partisipasi bapak/ibu, saudara/saudari.

No	Pernyataan	Sangat tidak setuju (1)	Tidak setuju (2)	Netral (3)	Setuju (4)	Sangat setuju (5)
1	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan saya sesuai standar kualitas yang ditetapkan					
2	Saya merasa memahami pekerjaan yang saya lakukan dan mampu mengoperasikan fasilitas teknologi informatika dan komunikasi					
3	Saya merasa bisa melakukan kreatifitas dalam pelaksanaan tugas sehari-hari					
4	Saya merasa dapat bekerjasama					

	dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas harian.					
5	Saya merasa selalu berusaha berinisiatif dalam melaksanakan tugas					
6	Saya merasa dapat datang tepat waktu dan mulai bekerja sesuai dengan waktu kerja yang ditetapkan.					
7	Saya senantiasa tekun bekerja dan tidak pernah meninggalkan tugas pada jam kerja serta tidak pernah pulang lebih awal					
8	Saya merasa memiliki kepribadian yang mendukung untuk pelaksanaan tugas					
9	Saya selalu mempersepsikan positif setiap perintah atasan dan selalu setuju dengan atasan					
10	Saya selalu bersikap positif dalam merespon hal-hal					

	menyangkut pekerjaan					
11	Saya merasa memiliki kemampuan yang memadai untuk melaksanakan tugas					
12	Saya merasa harapan terpenuhi dengan bekerja di perpustakaan nasional sehingga saya bekerja dengan sepenuh hati tanpa mengharapkan honor					
13	Saya merasa kebutuhan dasar keluarga terpenuhi dengan bekerja pada perpustakaan nasional					
14	Saya selalu menjaga kepercayaan yang diberikan kepada saya					
15	Saya senantiasa menjunjung etika dalam melaksanakan tugas					
16	Saya merasa puas dengan metode kerja pada perpustakaan nasional					

17	Saya merasa puas dengan pengaturan kerja pada perpustakaan nasional					
18	Saya merasa puas dengan peralatan kerja untuk menyelesaikan tugas					
19	Saya merasa puas dengan kenyamanan ruangan tempat bekerja					
20	Saya merasa puas dengan keamanan bekerja pada perpustakaan nasional					
21	Saya merasa puas dengan ketersediaan fasilitas pendukung dalam bekerja					
22	Saya merasa puas dengan kerjasama dengan rekan kerja					
23	Saya merasa puas dengan komunikasi dua arah dari atasan yang tidak mengenal perbedaan usia					
24	Saya merasa berpengalaman dalam					

	melaksanakan tugas					
25	Saya merasa memiliki pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaan saya					
26	Saya merasa terampil dalam melaksanakan tugas saya					
27	Saya melaksanakan tugas dengan tanggungjawab penuh					

## Lampiran 2. Profil Responden

### Data Profil Responden

#### Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	JUMLAH	PERSENTASE
Pria	11	26%
Wanita	32	74%
Jumlah	43	100%

#### Usia Responden

USIA	JUMLAH	PERSENTASE
15 - 34 tahun	24	56%
35 - 44 tahun	9	21%
45 - 54 tahun	7	16%
55 - 60 tahun	3	7%
Jumlah	43	100%

#### Pendidikan terakhir Responden

PENDIDIKAN TERAKHIR	JUMLAH	PERSENTASE
Diploma	21	49%
SMA/Sederajat	2	5%
Strata 1	13	30%
Strata 2	7	16%
Jumlah	43	100%

#### Lama Bekerja Responden

LAMA BEKERJA	JUMLAH	PERSENTASE
0 - 9 tahun	26	60%
10 - 19 tahun	7	16%
20 - 29 tahun	8	19%
30 - 39 tahun	2	5%
Jumlah	43	100%

### Lampiran 3. Jawaban Kuesioner

#### JAWABAN KUESIONER

RESPONDEN KE-

No	Variabel Y									total Y	Variabel X1						x1.7
	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	
1	4	4	4	5	4	4	4	5	4	38	5	4	4	4	4	5	
2	2	2	2	2	3	2	4	4	3	24	4	3	4	3	4	4	
3	3	4	4	4	3	3	3	5	5	34	3	5	4	3	4	4	
4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	31	5	4	4	4	4	5	
5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	31	4	4	4	4	4	4	
6	3	4	4	3	4	3	4	3	3	31	3	4	3	2	4	4	
7	3	4	4	4	4	4	4	3	3	33	3	4	3	2	4	4	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	5	4	4	
9	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	3	4	4	
10	3	3	4	4	4	3	3	3	3	30	3	4	3	3	3	3	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	5	29	5	5	3	3	5	3	
12	4	5	5	5	5	5	5	5	4	43	5	4	5	5	4	5	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	5	4	4	
14	3	3	3	3	3	4	3	4	4	30	4	3	4	3	4	4	
15	4	4	3	3	4	4	3	4	4	33	4	4	4	4	4	4	
16	4	4	3	3	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	
17	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38	4	4	4	5	4	5	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	
19	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41	5	5	5	5	5	5	
20	3	3	3	3	3	2	2	3	3	25	3	2	2	3	3	3	
21	3	3	3	3	4	4	4	3	4	31	4	4	4	4	4	4	
22	4	3	4	4	3	5	4	4	4	35	3	3	3	5	4	3	
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	
24	4	4	3	3	4	4	4	4	4	34	4	4	4	5	4	4	
25	3	4	5	4	4	4	4	4	4	36	4	3	4	4	4	4	
26	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	
27	4	4	4	4	4	5	3	3	3	34	3	3	3	5	3	5	
28	4	3	3	4	5	4	3	3	3	32	3	3	3	3	3	4	
29	4	4	4	3	4	5	3	4	4	35	5	4	5	4	4	4	
30	2	2	4	4	4	3	3	2	3	27	4	2	2	4	3	3	
31	3	3	3	4	2	4	1	2	3	25	3	3	4	4	3	3	
32	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4	4	5	5	4	4	
33	3	4	4	4	4	4	3	4	4	34	4	4	3	4	4	4	
34	2	3	1	2	5	4	3	3	3	26	4	4	4	5	4	4	
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	4	5	5	

36	3	3	2	3	3	4	3	4	4	29	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37	5	4	4	4	4	4
38	5	5	5	5	3	5	5	5	5	43	5	5	5	4	5	5
39	2	3	2	4	4	3	2	3	3	26	4	3	4	4	4	3
40	5	5	4	5	5	5	5	4	4	42	4	4	5	4	4	5
41	3	3	3	3	3	3	5	4	4	31	5	3	4	4	5	4
42	3	3	2	2	3	4	4	3	4	28	4	4	3	4	4	4
43	3	4	4	4	4	3	3	3	3	31	4	4	4	4	4	4

## Lampiran 4. Hasil Uji Validitas Variabel X1

Your temporary usage period for IBM SPSS Statistics will expire in 5356 days.

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 x1.5 x1.6 x1.7 x1.8 x1.9 x1.10
skorX1
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.
```

### Correlations

[DataSet0]

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
x1.1	4.00	.690	43
x1.2	3.79	.709	43
x1.3	3.84	.754	43
x1.4	3.93	.799	43
x1.5	3.95	.532	43
x1.6	4.02	.636	43
x1.7	3.44	.983	43
x1.8	3.72	.701	43
x1.9	4.37	.578	43
x1.10	4.44	.548	43
skorX1	39.51	4.626	43

		<b>Correlations</b>					
		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6
x1.1	Pearson Correlation	1	.438**	.595**	.346*	.713**	.488**
	Sig. (2-tailed)		.003	.000	.023	.000	.001
	N	43	43	43	43	43	43
x1.2	Pearson Correlation	.438**	1	.558**	.100	.667**	.486**
	Sig. (2-tailed)	.003		.000	.525	.000	.001
	N	43	43	43	43	43	43
x1.3	Pearson Correlation	.595**	.558**	1	.416**	.574**	.604**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.006	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43
x1.4	Pearson Correlation	.346*	.100	.416**	1	.160	.332*
	Sig. (2-tailed)	.023	.525	.006		.305	.030
	N	43	43	43	43	43	43
x1.5	Pearson Correlation	.713**	.667**	.574**	.160	1	.425**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.305		.004
	N	43	43	43	43	43	43
x1.6	Pearson Correlation	.488**	.486**	.604**	.332*	.425**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.030	.004	
	N	43	43	43	43	43	43
x1.7	Pearson Correlation	.386*	.136	.421**	.525**	.177	.558**
	Sig. (2-tailed)	.011	.385	.005	.000	.257	.000
	N	43	43	43	43	43	43
x1.8	Pearson Correlation	.049	.167	.227	.134	.028	.336*
	Sig. (2-tailed)	.754	.284	.143	.390	.858	.000
	N	43	43	43	43	43	43
x1.9	Pearson Correlation	.477**	.369*	.470**	.315*	.367*	.558**
	Sig. (2-tailed)	.001	.015	.001	.039	.016	.000
	N	43	43	43	43	43	43
x1.10	Pearson Correlation	.630**	.366*	.467**	.235	.399**	.467**
	Sig. (2-tailed)	.000	.016	.002	.129	.008	.002
	N	43	43	43	43	43	43
skorX1	Pearson Correlation	.746**	.614**	.796**	.571**	.638**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1

```
RELIABILITY
/VARIABLES=x1.1 x1.2 x1.3 x1.4 x1.5 x1.6 x1.7 x1.8 x1.9 x1.10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL MEANS.
```

### Reliability

#### Scale: ALL VARIABLES

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.853	.865	10

### Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.951	3.442	4.442	1.000	1.291	.086	10

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	35.51	17.113	.667	.733	.830
x1.2	35.72	17.873	.504	.561	.844
x1.3	35.67	16.415	.723	.577	.824
x1.4	35.58	17.821	.436	.378	.852
x1.5	35.56	18.538	.562	.693	.841
x1.6	35.49	17.113	.738	.642	.825
x1.7	36.07	16.162	.540	.525	.847
x1.8	35.79	19.027	.307	.300	.860
x1.9	35.14	17.980	.629	.652	.835
x1.10	35.07	18.114	.640	.716	.835

## Lampiran 6. Hasil Uji Validitas Variabel X2

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=x2.1 x2.2 x2.3 x2.4 x2.5 skorX2
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

### Correlations

#### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x2.1	4.14	.639	43
x2.2	3.77	.841	43
x2.3	4.09	.840	43
x2.4	3.72	.734	43
x2.5	4.09	.718	43
skorX2	19.81	2.762	43

#### Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	skorX2
x2.1	Pearson Correlation	1	.549**	.463**	.592**	.334*	.784**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.000	.028	.000
	N	43	43	43	43	43	43
x2.2	Pearson Correlation	.549**	1	.436**	.394**	.510**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.009	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43
x2.3	Pearson Correlation	.463**	.436**	1	.429**	.143	.695**
	Sig. (2-tailed)	.002	.003		.004	.359	.000
	N	43	43	43	43	43	43
x2.4	Pearson Correlation	.592**	.394**	.429**	1	.367*	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.004		.016	.000
	N	43	43	43	43	43	43
x2.5	Pearson Correlation	.334*	.510**	.143	.367*	1	.633**
	Sig. (2-tailed)	.028	.000	.359	.016		.000
	N	43	43	43	43	43	43
skorX2	Pearson Correlation	.784**	.801**	.695**	.748**	.633**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43	43

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Lampiran 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X2

```
RELIABILITY
/VARIABLES=x2.1 x2.2 x2.3 x2.4 x2.5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL MEANS.
```

### Reliability

#### Scale: ALL VARIABLES

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.779	.785	5

##### Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.963	3.721	4.140	.419	1.113	.040	5

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	15.67	5.272	.664	.485	.710
x2.2	16.05	4.617	.639	.468	.707
x2.3	15.72	5.111	.478	.313	.767
x2.4	16.09	5.134	.588	.416	.727
x2.5	15.72	5.635	.435	.316	.775

## Lampiran 8. Hasil Uji Validitas Variabel X3.

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=x3.1 x3.2 x3.3 x3.4 x3.5 x3.6 TotX3
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

### Correlations

#### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x3.1	4.07	.669	43
x3.2	4.02	.597	43
x3.3	3.63	.874	43
x3.4	3.72	.766	43
x3.5	3.79	.638	43
x3.6	4.37	.578	43
TotX3	23.60	3.171	43

#### Correlations

		x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	Tot
x3.1	Pearson Correlation	1	.532**	.453**	.411**	.370*	.547**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.006	.015	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	
x3.2	Pearson Correlation	.532**	1	.473**	.639**	.638**	.595**	
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	
x3.3	Pearson Correlation	.453**	.473**	1	.659**	.540**	.281	
	Sig. (2-tailed)	.002	.001		.000	.000	.068	
	N	43	43	43	43	43	43	
x3.4	Pearson Correlation	.411**	.639**	.659**	1	.754**	.347*	
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000		.000	.022	
	N	43	43	43	43	43	43	
x3.5	Pearson Correlation	.370*	.638**	.540**	.754**	1	.345*	
	Sig. (2-tailed)							
	N							

	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.000	.000		.023	
	N	43	43	43	43	43	43	
x3.6	Pearson Correlation	.547**	.595**	.281	.347*	.345*	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.068	.022	.023		
	N	43	43	43	43	43	43	
TotX3	Pearson Correlation	.709**	.822**	.779**	.845**	.793**	.640**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Lampiran 9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X3

```
RELIABILITY
/VARIABLES=x3.1 x3.2 x3.3 x3.4 x3.5 x3.6
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL MEANS.
```

### Reliability

#### Scale: ALL VARIABLES

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.854	.860	6

##### Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.934	3.628	4.372	.744	1.205	.076	6

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x3.1	19.53	7.493	.577	.418	.842
x3.2	19.58	7.297	.744	.614	.815
x3.3	19.98	6.499	.627	.479	.840
x3.4	19.88	6.534	.749	.681	.808
x3.5	19.81	7.250	.697	.612	.821
x3.6	19.23	8.040	.512	.435	.852

## Lampiran 10. Hasil Uji Validitas Variabel Y

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9 skorY
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.
  
```

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
y1	3.51	.827	43
y2	3.65	.752	43
y3	3.60	.929	43
y4	3.74	.848	43
y5	3.84	.721	43
y6	3.86	.804	43
y7	3.63	.874	43
y8	3.72	.766	43
y9	3.79	.638	43
skorY	33.35	5.291	43

### Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	y6
y1	Pearson Correlation	1	.791**	.610**	.598**	.342*	.682**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.025	.000
	N	43	43	43	43	43	43
y2	Pearson Correlation	.791**	1	.683**	.641**	.463**	.626**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.002	.000
	N	43	43	43	43	43	43
y3	Pearson Correlation	.610**	.683**	1	.805**	.292	.434**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.057	.004
	N	43	43	43	43	43	43
y4	Pearson Correlation	.598**	.641**	.805**	1	.359*	.470**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.018	.001
	N	43	43	43	43	43	43
y5	Pearson Correlation	.342*	.463**	.292	.359*	1	.452**
	Sig. (2-tailed)	.025	.002	.057	.018		.002

	N	43	43	43	43	43	43
y6	Pearson Correlation	.682**	.626**	.434**	.470**	.452**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.001	.002	
	N	43	43	43	43	43	43
y7	Pearson Correlation	.500**	.486**	.430**	.286	.431**	.433**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.004	.063	.004	.004
	N	43	43	43	43	43	43
y8	Pearson Correlation	.531**	.571**	.410**	.364*	.260	.438**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.006	.016	.092	.003
	N	43	43	43	43	43	43
y9	Pearson Correlation	.478**	.439**	.339*	.251	.079	.452**
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.026	.105	.613	.002
	N	43	43	43	43	43	43
skorY	Pearson Correlation	.839**	.863**	.774**	.737**	.552**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Lampiran 11. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

```
RELIABILITY
/VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL MEANS.
```

### Reliability

#### Scale: ALL VARIABLES

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.894	.894	9

##### Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.705	3.512	3.860	.349	1.099	.013	9

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	29.84	21.330	.783	.716	.871
y2	29.70	21.692	.819	.747	.869
y3	29.74	21.243	.687	.735	.880
y4	29.60	22.102	.649	.711	.882
y5	29.51	24.303	.446	.429	.897
y6	29.49	22.256	.671	.562	.880
y7	29.72	22.111	.623	.581	.885
y8	29.63	22.573	.664	.703	.881
y9	29.56	24.110	.555	.636	.889

## Lampiran 12. Hasil Uji Normalitas Data

Your temporary usage period for IBM SPSS Statistics will expire in 5356 days.

```
EXAMINE VARIABLES=y x1 x2 x3
/PLOT BOXPLOT STEMLEAF NPLOT
/COMPARE GROUPS
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/CINTERVAL 95
/MISSING LISTWISE
/NOTOTAL.
```

## Explore

### Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kinerja	43	100.0%	0	0.0%	43	100.0%
karakter	43	100.0%	0	0.0%	43	100.0%
lingkungan kerja	43	100.0%	0	0.0%	43	100.0%
pengalaman kerja	43	100.0%	0	0.0%	43	100.0%

### Descriptives

		Statistic	Std. Error	
kinerja	Mean	33.35	.807	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	31.72	
		Upper Bound	34.98	
	5% Trimmed Mean	33.25		
	Median	34.00		
	Variance	27.994		
	Std. Deviation	5.291		
	Minimum	24		
	Maximum	45		
	Range	21		
	Interquartile Range	6		
	Skewness	.294	.361	

	Kurtosis		- .411	.709
karakter	Mean		39.51	.705
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	38.09	
		Upper Bound	40.94	
	5% Trimmed Mean		39.56	
	Median		39.00	
	Variance		21.399	
	Std. Deviation		4.626	
	Minimum		28	
	Maximum		48	
	Range		20	
	Interquartile Range		6	
	Skewness		-.138	.361
	Kurtosis		-.234	.709
	lingkungan kerja	Mean		19.81
95% Confidence Interval for Mean		Lower Bound	18.96	
		Upper Bound	20.66	
5% Trimmed Mean			19.85	
Median			20.00	
Variance			7.631	
Std. Deviation			2.762	
Minimum			14	
Maximum			25	
Range			11	
Interquartile Range			3	
Skewness			-.330	.361
Kurtosis			.028	.709
pengalaman kerja		Mean		23.60
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	22.63	
		Upper Bound	24.58	
	5% Trimmed Mean		23.56	
	Median		24.00	
	Variance		10.054	
	Std. Deviation		3.171	
	Minimum		18	
	Maximum		30	
	Range		12	
	Interquartile Range		3	
	Skewness		.061	.361

Kurtosis	-282	.709
----------	------	------

### Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
kinerja	.090	43	.200*	.971	43	.333
karakter	.102	43	.200*	.977	43	.525
lingkungan kerja	.128	43	.073	.958	43	.115
pengalaman kerja	.121	43	.123	.957	43	.105

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

### Lampiran 13. Hasil Uji Multikolinearitas

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT y
  /METHOD=ENTER x1 x2 x3.
  
```

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	pengalaman kerja, lingkungan kerja, karakter <sup>b</sup>	.	Enter

- a. Dependent Variable: kinerja  
 b. All requested variables entered.

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 <sup>a</sup>	.740	.720	2.798

- a. Predictors: (Constant), pengalaman kerja, lingkungan kerja, karakter

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	870.351	3	290.117	37.046	.000 <sup>b</sup>
	Residual	305.416	39	7.831		
	Total	1175.767	42			

- a. Dependent Variable: kinerja  
 b. Predictors: (Constant), pengalaman kerja, lingkungan kerja, karakter

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Tolerance
		B	Std. Error	Coefficients Beta			
1	(Constant)	-4.594	3.795		-1.210	.233	
	karakter	.293	.169	.256	1.726	.092	
	lingkungan kerja	1.053	.224	.550	4.705	.000	
	pengalaman kerja	.234	.227	.140	1.029	.310	

a. Dependent Variable: kinerja

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	karakter	lingkungan kerja	pengalaman kerja
1	1	3.980	1.000	.00	.00	.00	
	2	.010	19.864	.91	.01	.14	
	3	.007	24.262	.02	.03	.75	
	4	.003	37.437	.07	.96	.11	

a. Dependent Variable: kinerja

## Lampiran 14. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

```
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT y
  /METHOD=ENTER x1 x2 x3.
```

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	pengalaman kerja, lingkungan kerja, karakter <sup>b</sup>	.	Enter

- a. Dependent Variable: kinerja  
 b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 <sup>a</sup>	.740	.720	2.798

- a. Predictors: (Constant), pengalaman kerja, lingkungan kerja, karakter

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	870.351	3	290.117	37.046	.000 <sup>b</sup>
	Residual	305.416	39	7.831		
	Total	1175.767	42			

- a. Dependent Variable: kinerja  
 b. Predictors: (Constant), pengalaman kerja, lingkungan kerja, karakter

		Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-4.594	3.795		-1.210	.233	
	karakter	.293	.169	.256	1.726	.092	
	lingkungan kerja	1.053	.224	.550	4.705	.000	
	pengalaman kerja	.234	.227	.140	1.029	.310	

a. Dependent Variable: kinerja

## Lampiran 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi

```
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT y
  /METHOD=ENTER x1 x2 x3.
```

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	pengalaman kerja, lingkungan kerja, karakter <sup>b</sup>	.	Enter

- a. Dependent Variable: kinerja  
 b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 <sup>a</sup>	.740	.720	2.798

- a. Predictors: (Constant), pengalaman kerja, lingkungan kerja, karakter

## Lampiran 16. Hasil Uji Annova

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT y
  /METHOD=ENTER x1 x2 x3.
  
```

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	pengalaman kerja, lingkungan kerja, karakter <sup>b</sup>	.	Enter

- a. Dependent Variable: kinerja  
 b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 <sup>a</sup>	.740	.720	2.798

- a. Predictors: (Constant), pengalaman kerja, lingkungan kerja, karakter

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	870.351	3	290.117	37.046	.000 <sup>b</sup>
	Residual	305.416	39	7.831		
	Total	1175.767	42			

- a. Dependent Variable: kinerja  
 b. Predictors: (Constant), pengalaman kerja, lingkungan kerja, karakter

## Lampiran 17. Hasil Uji t

		Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance
1	(Constant)	-4.594	3.795		-1.210	.233	
	karakter	.293	.169	.256	1.726	.092	
	lingkungan kerja	1.053	.224	.550	4.705	.000	
	pengalaman kerja	.234	.227	.140	1.029	.310	

a. Dependent Variable: kinerja