

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK JATIM CABANG LAMONGAN (Suatu Studi Pada Bank Jatim Cabang Lamongan)

Ratna Handayati
Universitas Islam Lamongan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan secara parsial. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas dan regresi linier. Hasil dari penelitian ini adalah Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan dengan persamaan regresi $Y = 2.935 + 0.683X$.

Kata Kunci : *Karakteristik Individuan Kinerja Karyawan*

1. PENDAHULUAN

Kegiatan operasional sebuah perusahaan dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misinya agar nantinya perusahaan dapat berkembang dan bertahan hidup dan dapat memberikan manfaat yang optimal. Kegiatan operasional sebuah perusahaan tentunya tidak terlepas dari peran manusia sebagai penggerak. Manusia merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan, dan keberadaannya sangat dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Suatu perusahaan dapat mencapai tujuan yang ditetapkan karena memiliki sumber daya manusia yang

berkualitas dan memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi dari setiap karyawan.

Dalam suatu perusahaan peran sumber daya manusia memiliki peran yang sangatlah penting. Menurut Abdurrahmat Fathoni dalam Akhmad Subekhi dan Mohammad Jauhar (2012:13) menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari suatu kegiatan manusia.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun instansi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, instansi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha

untuk mengelola instansi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006:134) kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Mangkunegara (2006:50) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk meningkatkan kinerja dibutuhkan motivasi yang lebih dari karyawan dan untuk meningkatkan motivasi karyawan ada beberapa faktor yang harus diperhatikan. Menurut stoner (1989:431) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan diantaranya meliputi karakteristik individu.

Karakteristik individu dapat dilihat melalui minat yang tinggi, sikap yang baik, serta adanya kebutuhan.

PT. Bank Jatim merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perbankan. PT. Bank Jatim Cabang Lamongan adalah salah satu cabang kelas2 (dua) yang memiliki karyawan yang terbagi dalam pimpinan cabang, pimpinan bidang operasional, penyelia, dan staff. Dimana masing-masing karyawan memiliki tugas dan tanggungjawab yang berbeda-beda.

Alasan pemilihan PT. Bank Jatim Cabang Lamongan sebagai obyek penelitian adalah mengingat pentingnya PT. Bank Jatim Cabang Lamongan dalam pertumbuhan perekonomian sesuai dengan visi dan misi dari perusahaan. PT. Bank Jatim Cabang Lamongan harus mengetahui karakteristik individu dari setiap karyawan di perusahaan untuk meningkatkan motivasi para karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dari setiap karyawan. Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, maka dapat diambil beberapa masalah, yaitu: Apakah karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Data dikatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2011:269).

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005:32). Dalam hal ini digunakan beberapa butir pertanyaan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut.

Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari degree of freedom (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel.

Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2005).

2.2 Uji Reliabilitas

Suharsimi Arikunto (2010:221) menjelaskan bahwa reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik Cronbach Alpha. Suatu

konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 (Nunnally dalam Ghozali, 2005).

2.3 Analisis Regresi Linier

Penelitian ini menggunakan model analisis Regresi Linear, karena peneliti ingin mengetahui besarnya pengaruh secara positif dan signifikan variabel karakteristik individu (X) terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Cabang Lamongan.

Spesifikasi model regresi linear yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y	=	Kinerja pegawai
X	=	Karakteristik Individu
a	=	Konstanta
b	=	Koefisien Regresi
e	=	Faktor Pengganggu

Teknik analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini yakni dengan menggunakan teknik uji statistik dan uji ekonometrika, melalui alat Bantu program SPSS Versi 16.00 Dengan teknik analisis demikian ini, maka pembuktian hipotesis dapat dilakukan.

2.4 Koefisien Determinasi

Algifari, (2007:32). Mengatakan bahwa uji Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase (%) nilai Y sebagai variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh garis regresi.

Untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel tidak bebasnya dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi ganda (R^2). Semakin besar R^2 , atau semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas yang digunakan dalam model semakin kuat dapat menerangkan variasi variabel tidak bebasnya. Jika R^2 mencapai nilai 1 (satu) menunjukkan bahwa proporsi/persentase sumbangan variabel bebas/independent (X) terhadap variasi atau naik turunnya variabel terikat/dependent (Y) sebesar 100 %. Sebaliknya jika R^2 semakin kecil (mendekati 0), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan variasi variabel bebas terhadap variasi variabel tidak bebasnya semakin kecil. Sedangkan koefisien determinasi ganda (R^2) itu sendiri berada diantara 0 dan 1, atau $0 \leq R^2 \leq 1$.

2.5 Pengujian Hipotesis

2.5.1 Uji t (uji parsial)

Untuk membuktikan hipotesis 1 digunakan Uji t, yaitu untuk keberartian

koefisien regresi. Menggunakan rumusan hipotesis sebagai berikut:

$$H_0 : b_i = 0$$

$$H_a : b_i \neq 0$$

Dengan membandingkan t_{hitung} (t_h) dengan t_{table} (t_t) pada $\alpha = 0,05$, apabila hasil pengujian menunjukkan :

a. $t_h \geq t_t$ atau probabilitas kesalahannya kurang dari 5 %, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa:

1. Variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat.
2. Terdapat pengaruh antara dua variabel yang diuji.

b. $t_h < t_t$ atau probabilitas kesalahan lebih besar dari 5 %, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Ini menunjukkan bahwa :

1. Variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikatnya.
2. Tidak terdapat pengaruh diantara dua variabel yang diuji.

Selanjutnya dilakukan pencarian terhadap koefisien determinasi parsial (r^2) dari masing-masing variabel bebas. Apabila r^2 variabel bebas semakin besar, maka semakin dominan pengaruh variabel bebas tersebut terhadap variabel tidak bebasnya. Sebaliknya jika koefisien determinasi (r^2) variabel bebas semakin kecil (mendekati 0) maka

kontribusi variabel bebas terhadap variasi naik turunnya variabel tidak bebasnya akan semakin kecil pula.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu

Penelitian ini dilaksanakan di Bank Jatim Cabang Lamongan yang beralamat di Jl. Panglima Sudirman No. 72 Lamongan. Waktu penelitian dilaksanakan pada tanggal 10 Juli 2013 sampai dengan 15 Februari 2014.

3.2 Populasi dan Sampel

Pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2011:80). Populasi juga bisa diartikan sebagai kumpulan yang lengkap dari seluruh elemen sejenis yang bisa dibedakan (*distinguishable*) yang menjadi obyek penelitian (J. Supranto, 2001:42).

Menurut Sugiyono (2011:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Mengenai besarnya atau banyaknya sampel yang harus diambil tidak ada ketentuan yang mutlak yang

mengatur berapa sampel yang harus diambil. Menurut J. Supranto (2011:42) jika N = jumlah elemen dalam populasi, dan n = jumlah elemen sampel, maka $n \leq N$ (nilai n lebih kecil atau bisa juga sama dengan N , tetapi pada umumnya lebih kecil). Menurut Guilford dalam J. Supranto (2001:239) dimana semakin besar sampel (makin besar nilai n = banyaknya elemen sampel) akan memberikan hasil yang lebih akurat.

Dalam penelitian ini jumlah populasi yang diambil adalah seluruh karyawan atau pegawai organik dan outsourcing yang ada di kantor Bank Jatim Cabang Lamongan yang keseluruhan berjumlah 135 orang.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi:

1. Karakteristik Individu

Pengertian karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. Setiap manusia memiliki

karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Karakteristik individu menurut Ardana dkk (2008 : 31) dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Minat.
- b. Sikap.
- c. Kebutuhan individual.
- d. Kemampuan atau kompetensi.
- e. Pengetahuan tentang pekerjaan.

2. Kinerja karyawan

Pengertian kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar, 2011 : 67). Kinerja Karyawan menurut Subeki dan Jauhar (2012 : 172) dapat dilihat dari indikator-indikator:

- a. Kuantitas dari hasil.
- b. Kualitas dari hasil.
- c. Kecepatan waktu dari hasil.
- d. Kehadiran.
- e. Kemampuan bekerja sama.

Semua indikator-indikator di atas dijabarkan dengan skoring menurut skala Likert sebagai berikut :

- a). Untuk Jawaban Sangat Baik diberi nilai 5
- b). Untuk Jawaban Baik diberi nilai 4

- c). Untuk Jawaban Kurang Baik diberi nilai 3
- d). Untuk Jawaban Tidak Baik diberi nilai 2
- e). Untuk Jawaban Sangat Tidak Baik diberi nilai 1

Nilai rata-rata dari masing-masing jawaban responden dikelompokkan dalam kelas interval, dengan jumlah kelas = 5, intervalnya dapat dihitung sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat ditentukan skala distribusi kriteria pendapat responden sebagai berikut :

- 1,0 - 1,7 =Sangat tidak baik
- 1,8 - 2,5 =Tidak baik
- 2,6 - 3,3 =Cukup baik
- 3,4 - 4,1 =Baik
- 4,2 - 5,0 =Sangat Baik

3.4 Jenis dan Sumber Data

a) Data Primer, yaitu data dan informasi yang diperoleh langsung dari narasumber atau responden, yang berupa hasil wawancara dan kuesioner yang disebarkan kepada responden.

- b) Data sekunder, yaitu data dan informasi yang diperoleh dari dokumen, publikasi, laporan penelitian dari instansi atau dinas maupun sumber data lainnya yang menunjang.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Kuesioner
- b. Observasi
- c. Studi Pustaka

4. PEMBAHASAN

4.1 Diskriptif Variabel-Variabel Penelitian

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada operasional variabel dalam penelitian ini adalah variabel bebas terdiri dari Karakteristik Individu (X), Sedangkan untuk variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y). Yang mana dapat ditunjukkan sebagai berikut:

4.2 Karakteristik Individu (X)

Sebagaimana definisi karakteristik individu (X) yang sudah dijelaskan sebelumnya sebagai salah variabel bebas dengan beberapa indikator yang ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Karakteristik Individu(X)

No.	Indikator	STB	TB	KB	B	SB
1.	Minat yang tinggi dalam bekerja.	0	0	62	58	15
	Persentase (%)	0.0	0.0	45.9	43.0	11.1
2.	Selalu bersikap tanggung jawab dan bersemangat dalam bekerja.	0	8	66	49	12
	Persentase (%)	0.0	5.9	48.9	36.3	8.9
3.	Setiap karyawan sudah terpenuhi kebutuhan secara individu	0	36	78	18	3
	Persentase (%)	0.0	26.7	57.8	13.2	2
4.	Mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.	0	40	44	28	23
	Persentase (%)	0.0	29.6	32.6	20.7	17
5.	Memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup atas tugas dan pekerjaan yang diberikan.	0	7	95	33	0
	Persentase (%)	0.0	5.2	70.4	24.4	0.0

Sumber: Data Primer yang diolah 2014

Dari Tabel 1, variabel Karakter Individu (X) diatas dapat diketahui bahwa dari indikator “Anda miliki minat yang tinggi dalam bekerja” sebagian besar responden menjawab kurang baik (KB) sebanyak 62 responden (45.9%). Dari indikator “Selalu bersikap tanggung jawab dan bersemangat dalam bekerja” sebagian besar responden memberikan jawaban kurang baik (KB) sebanyak 66 responden (48.9%). Dari indikator ”Setiap karyawan sudah terpenuhi kebutuhan secara individu” sebagian besar responden memberikan jawaban kurang baik (KB) sebanyak 78 responden (57.8%). Dari indikator “Mempunyai kemampuan dalam

menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan” sebagian besar responden memberikan jawaban kurang baik (KB) sebanyak 44 responden (32.6%). Dari responden “Memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup atas tugas dan pekerjaan yang diberikan” sebagian besar responden memberikan jawaban kurang baik (KB) sebanyak 95 responden (70.4%).

4.3 Kinerja Karyawan (Y)

Sebagaimana devinisi karakteristik individu (X) yang sudah dijelaskan sebelumnya sebagai salah variabel bebas dengan beberapa indikator yang ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Indikator	STB	TB	KB	B	SB
1.	Kuantitas atau hasil pekerjaan sesuai atau bahkan lebih dari target yang sudah ditentukan.	0	0	81	51	3
	Persentase (%)	0.0	0.0	60.0	37.8	2.2
2.	Kualitas yang dihasilkan dari pekerjaan sesuai dengan standart yang sudah ditentukan oleh perusahaan.	0	24	99	12	0
	Persentase (%)	0.0	17.8	73.3	8.9	0.0
3.	Tugas yang diberikan oleh perusahaan dapat diselesaikan tepat waktu.	0	21	66	48	0
	Persentase (%)	0.0	15.6	48.9	35.6	0.0
4.	Tingkat Kehadiran karyawan di perusahaan sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan oleh perusahaan.	0	0	54	72	9
	Persentase (%)	0.0	0.0	40.0	53.3	6.7
5.	Memiliki kerjasama yang baik antar karyawan baik interen departemen atau antar departemen.	0	15	48	69	3
	Persentase (%)	0.0	11.1	36.6	51.1	2.2

Sumber: Data Primer yang diolah 2014

Dari Tabel 3, data dari variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh bahwa indikator “Kuantitas atau hasil pekerjaan sesuai atau bahkan lebih dari target yang sudah ditentukan” sebagian besar responden memberikan jawaban kurang baik (KB) sebanyak 81 responden (60.0%). Dari indikator “Kualitas yang dihasilkan dari pekerjaan sesuai dengan standart yang sudah ditentukan oleh perusahaan” sebagian besar responden memberikan jawaban kurang baik (KB) sebanyak 99 responden (73.3%). Dari indikator “Tugas yang diberikan oleh perusahaan dapat diselesaikan tepat waktu” sebagian besar responden memberikan jawaban kurang baik (KB) sebanyak 66 responden (48.9%). Dari indikator “Tingkat Kehadiran karyawan di perusahaan sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan oleh perusahaan”

sebagian besar responden memberikan jawaban baik (B) sebanyak 74 responden (53.3%). Dan dari indikator “Memiliki kerjasama yang baik antar karyawan baik interen departemen atau antar departemen” sebagian besar responden memberikan jawaban baik (B) sebanyak 69 responden (51.1%).

4.4 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005:134). Dalam hal ini digunakan beberapa butir pertanyaan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut.

Tabel 4. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Koefisien Korelasi	r_{tabel}	Kesimpulan
Karakteristik Individu (X)	X1.1	0.646	0.2876	VALID
	X1.2	0.700	0.2877	VALID
	X1.3	0.632	0.2878	VALID
	X1.4	0.786	0.2879	VALID
	X1.5	0.682	0.2880	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.762	0.2884	VALID
	Y2	0.715	0.2885	VALID
	Y3	0.869	0.2886	VALID
	Y4	0.861	0.2887	VALID
	Y5	0.917	0.2888	VALID

Sumber: Data Primer yang diolah 2014

Berdasarkan Tabel 4, di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas indikator dari semua variabel bebas maupun variabel terikat menunjukkan valid karena nilai korelasi lebih besar dari r_{tabel} sehingga dinyatakan bahwa semua variabel penelitian telah valid.

4.5 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau

konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005:156). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 (Nunnally dalam Ghozali, 2005).

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Conbach's	Alpa Minimum	Kesimpulan
Karakteristik Individu (X)	0.708	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.884	0.6	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah 2014

Dari Tabel 5, diatas diketahui bahwa dari variabel Karakteristik Individu (X), dan Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai reliabilitas lebih besar dari nilai minimum Alpha ($>0,6$), maka ketiga variabel dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

4.6 Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi yang mana bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Karakteristik Individu (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Bank Jatim Cabang Lamongan. Untuk mengetahui hasil analisis regresi dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 16, berikut ini hasil penghitungan:

Tabel 6. Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.935	1.200		2.446	0.016
Karakteristik (X)	0.683	0.063	0.488	7.641	0.000

Sumber :Data Primer yang diolah2014

Dari hasil perhitungan di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2.935 + 0.683X$$

Interprestasi dari model regresi diatas adalah sebagai berikut :

1. Konstanta (a) yang dihasilkan sebesar 2.935 menunjukkan bahwa besarnya nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar 2.935 jika Karakteristik Individu(X) adalah konstan.
2. Nilai koefisien Karakteristik Individu (X) sebesar 0.683 menunjukkan bahwa jika variabel Karakteristik Individu(X) meningkat satu satuan, maka akan

mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0.683 dengan asumsi variabel lain konstan.

5. PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan mengenai karakteristik individu terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan :

1. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan.
2. Karakteristik individu secara serentak berpengaruh langsung

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan dan kesimpulan yang diperoleh, dapat dikembangkan beberapa saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini. Adapun saran-saran yang dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. Manajemen Bank Jatim Cabang Lamongan
 - a. Pihak manajemen Bank Jatim Cabang Lamongan harus bisa lebih memperhatikan dan bisa memahami karakteristik dari setiap karyawannya agar nantinya pihak manajemen bisa lebih mudah dalam mengambil langkah kedepan, karena dalam penelitian ini membuktikan bahwa karakteristik individu berpengaruh lebih signifikan terhadap kinerja karyawan.
 - b. Pihak manajemen Bank Jatim cabang Lamongan harus bisa lebih memperhatikan lingkungan kerja karyawan. Meskipun dalam penelitian ini lingkungan kerja tidak begitu dominan

berpengaruh pada kinerja karyawan, namun pihak manajemen harus bisa lebih meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang lebih sehat dan kondusif.

2. Penelitian selanjutnya
 - a. Menggunakan variabel lain atau menambah variabel lain selain Karakteristik Individu sebagai variabel SDM dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan.
 - b. Dan sampel yang digunakan dalam penelitian selanjutnya lebih banyak sehingga hasil lebih representatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 1997. Analisis Regresi, Teori, Kasus dan Solusi, Edisi pertama. BPFE Universitas Gajah Mada. Yogyakarta
- Ali Muhammad dan Asrori, 2009. Psikologi Remaja, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ardana dkk, 2000. Perilaku Keorganisasian, Edisi kedua, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto Suharsimi, 2010. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan

- Praktik, Edisi Revisi, Jakarta: Rineka Cipta.
- Davis Keith dan John W. Newstron, 1985, *Perilaku Dalam Organisasi*, Jilid I Edisi ketujuh, Jakarta: Erlangga.
- Dessler Gary, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT INDEKS.
- Gibson, 1996. *Organisasi Perilaku Struktur*, Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* Semarang: BP Universitas Diponegoro
- Gujarati, Damodar. 2005. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Edisi 2*. BPFEE. Yogyakarta
- Handoko, T. Hani, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Badan Peneliti Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Muda.
- Hasibuan malayu, 2001. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono. K, 1979. *Psikologi Sosial Perusahaan dan Industri*, Bandung: CV Rajawali
- Manullang, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFEE.
- Mahsun Muhammad, 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: BPFEE.
- Manulang. M, 2008. *Dasar-Dasar Manajemen*, Yogyakarta: Gadjamada University Press (Anggota IKAPI).
- Niti Semito, Alex. S, 1992. *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prabu Anwar, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset
- Rivai, Vaithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbin Stephen P, 2001. *Perilaku Organisasi (Konsep, Kontroversi, Aplikasi)*, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta: PT. Pruhalingdo.
- Ruky Ahmad S, 2002. *Sistem Manajemen Kerja*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Subekhi Ahmad, Jauhar Muhammad, 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, Jakarta: Prestasi Pusta Karya.

- Sudarmanto, 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudarmayanti, 2001. Produktifitas Kerja Karyawan, Bandung: CV Mandar Maju.
- Sudarmayanti, 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja, Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiyono, 2007. Statistik untuk Penelitian, Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono, 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Bandung: CV. Alfabeta.
- Supranto. J, 2001. Statistik untuk Pemimpin Berwawasan Global, Jakarta: Salemba Empat.
- Stoner, James AF dan R. Edward Freeman, 1989. Manajement Fourth Edition, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Thomson, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan, 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Jakarta: Salemba Empat.
- <http://www.slideshare.net/rerulyanee/lingkungan-kerja-20396740>, diakses tanggal 22 desember 2013