

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS PADA PT. JACCS MPM FINANCE INDONESIA CABANG KEDIRI

Mefrinta Nadya H.M<sup>1</sup>, Restin Meilina<sup>2</sup>, Itot Bian Raharjo<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur  
[mefrintanadya91883@gmail.com](mailto:mefrintanadya91883@gmail.com)

Tanggal Masuk : 8-8-2023

Tanggal Revisi : 9-8-2023

Tanggal diterima: 15-8-2023

### Abstract

*The purpose of this study is to identify the variables that influence employee performance. This study was carried out at PT JACCS MPM Finance Indonesia Kediri Branch. Employee performance is the study's dependent variable, whereas the work environment and independent variables, work ability, and individual characteristics. Data was obtained from employees of PT JACCS MPM Finance Indonesia Kediri Branch. With the saturated sampling technique, 40 employees were sampled. To create a thorough picture of the link between one variable and another, the study strategy employed multiple linear regression analysis techniques with a 5% confidence level. According to the findings of the t test research, work environment variables, work abilities, and individual traits all have a substantial effect on employee performance. According to the F test results, the variables of work environment, job ability, and individual characteristics all have a substantial effect on employee performance at the same time. The modified R Square value is 0.573, indicating a 57.3% influence of the work environment, job aptitude, and individual attributes on employee performance.*

**Keywords:** Work Environment, Work Ability, Individual Characteristics

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami elemen-elemen yang berdampak pada performa para karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. JACCS MPM Finance Indonesia Cabang Kediri. Kinerja karyawan adalah variabel tergantung dalam penelitian ini, sedangkan lingkungan kerja, kapasitas kerja, dan karakteristik individual adalah variabel independen. Informasi yang diperoleh dari karyawan PT. Kediri JACCS MPM Finance Indonesia Branch Metode sampling jenuh digunakan pada total empat puluh karyawan. Tingkat kepercayaan 5% digunakan dalam analisis regresi linear ganda penelitian. Ini menggambarkan hubungan antara variabel. Hasil t-test menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, kemampuan untuk bekerja, dan karakteristik individual mempengaruhi kinerja karyawan sebagian; hasil F-test mengindikasikan bahwa variabel lingkungan bekerja, kemampuan kerja, dan ciri-ciri individual memengaruhi kinerjanya karyawan secara bersamaan. Hasil modifikasi R Square adalah 0,573, yang menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja, kemampuan untuk bekerja, dan atribut individual pada kinerja karyawan adalah 57,3%.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Karakteristik Individu

### PENDAHULUAN

Karyawan adalah aset berharga dalam operasi perusahaan. Pengembangan dan pencapaian perusahaan sangat tergantung pada peran dan kontribusi mereka serta sumber daya manusia. Perencanaan Sumber Daya Manusia, perekrutan dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, kompensasi dan kesejahteraan, dan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja adalah semua bagian dari manajemen sumber manusia, yang merupakan distribusi sumber manusia dalam sebuah organisasi. [1]. pengembangan sumber daya manusia, perekrutan, dan pemilihan kandidat, Untuk mempekerjakan personil yang tepat, manajemen sumber daya

,proses perekrutan harus dimulai dengan cermat dan hati-hati. efektif dan juga produktif yang mampu meningkatkan kinerja. Secara umum, kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam

menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan mencakup hasil kerja individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan.

[2]. Jika karyawan memiliki tingkat kinerja yang tinggi, mereka dapat mencapai tingkat kinerja yang tinggi, yang pada gilirannya akan menghasilkan hasil kerja yang tinggi. Kinerja karyawan menjadi landasan bagi kinerja keseluruhan perusahaan. Beberapa faktor mempengaruhi kinerja, termasuk lingkungan kerja. [3], Kemampuan Kerja [4], Karakteristik Individu [5].

Benar, lingkungan kerja mencakup semua aspek yang ada di dekat karyawan dan dapat berpengaruh pada pelaksanaan tugas-tugas mereka, seperti kebersihan dan kondisi fisik tempat kerja. Selain itu, lingkungan kerja juga melibatkan hubungan antara sesama karyawan dan interaksi antara bawahan dengan atasan.

Kemampuan kerja karyawan juga mempengaruhi kinerja mereka. Kemampuan kerja mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Semakin baik kemampuan kerja seseorang, semakin besar kemungkinan mereka untuk mencapai kinerja yang tinggi dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, selain lingkungan kerja, penting bagi perusahaan untuk mengembangkan kemampuan kerja karyawan melalui pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan.

[3]. Baik lingkungan kerja yang baik dan suasana keluarga di antara rekan kerja mungkin hasil dari lingkungan bekerja yang baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, lingkungan kerja setiap karyawan dipengaruhi oleh perubahan apa pun yang terjadi di tempat kerja mereka. Menurut penelitian, tempat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. [6]. Studi serupa telah mengungkapkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh tempat kerja. [7].

Kemampuan untuk mempekerjakan adalah suatu bentuk *skill* yang dipunyai oleh pekerja dalam hal mengerjakan pekerjaannya. Seorang pekerja akan memiliki kemampuan kerja kesempatan untuk mengembangkan bakat seseorang, serta dapat menggunakannya dengan baik dan tepat. Hal ini akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan [4]. Tingkat keterampilan yang memadai dapat membantu menyelesaikan pekerjaan saat ini dan masa depan. Kemampuan kerja, menurut penelitian, memiliki dampak besar pada seberapa baik karyawan melakukan. Ini berarti bahwa setiap perubahan dalam kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan mereka. Menurut penelitian, kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan untuk bekerja. [8]. Studi serupa menunjukkan bahwa, selain lingkungan kerja, atribut individual juga dapat memiliki dampak pada kemampuan kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja karyawan. [9].

Mengidentifikasi kualitas seseorang ialah Metode meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, intelektual, dan moral seseorang untuk memotivasi atau mempengaruhi perilaku seseorang di tempat kerja. Karakteristik individu itu sendiri merupakan sifat berbeda – beda setiap individu sehingga juga menghasilkan kontribusi hasil kerja yang berbeda pada perusahaan [5]. Karakteristik individu itu sendiri mencakup seperti: usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, menikah atau tidak, dan durasi kerja di perusahaan. Menurut temuan penelitian, kualitas individu secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja karyawan; dengan kata lain, setiap perubahan dalam kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh karakteristik individual. [10]. Studi serupa mengungkapkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh yang menguntungkan dan signifikan pada kinerja karyawan. [11].

PT. JACCS MPM FINANCE Indonesia Cabang Kediri adalah perusahaan keuangan yang menyediakan pembiayaan konsumen untuk kendaraan bermotor empat roda, kendaraan dua roda, dan kendaraan multi roda di bidang keuangan investasi, modal buruh, dan multiguna, Yang khususnya melayani pembiayaan berupa: Kendaraan roda 2, Kendaraan roda 4, MyCash, pembiayaan Korporasi, Pembiayaan Elektronik yang di mana pada setiap bulan ada target yang harus di selesaikan.

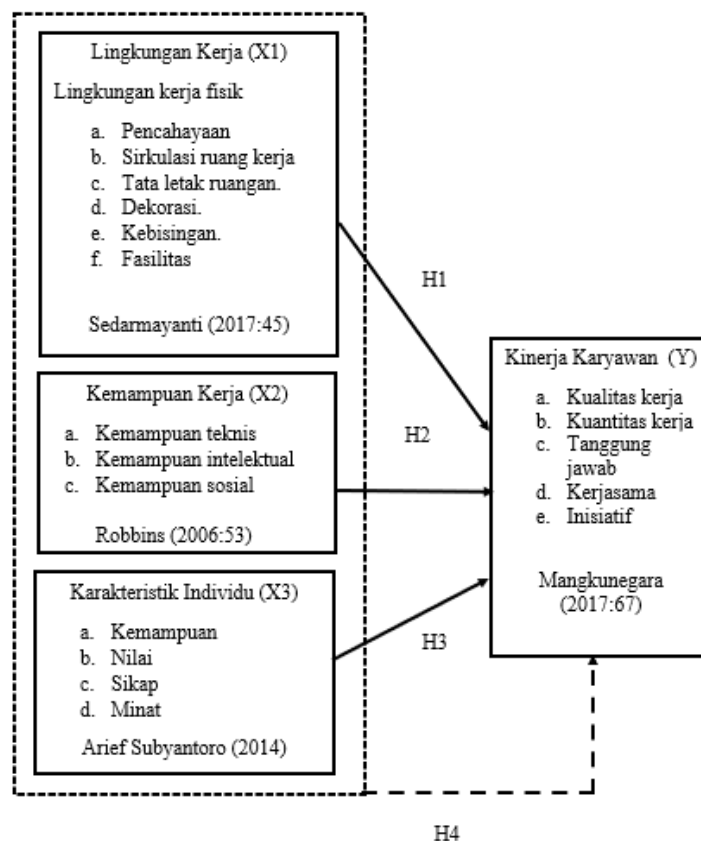
Berdasarkan hasil observasi pada PT. JACCS MPM Finance Indonesia Cabang Kediri yang dilakukan pada bulan Februari – Juni 2023 bahwa lingkungan kerja pada perusahaan sangat amat disayangkan karena kurang kondusif, dapat dikatakan kurang kondusif karena cara penataan ruang yang terlalu berdekatan dengan yang lain dan juga kurangnya sirkulasi udara sehingga karyawan yang berada pada perusahaan kurang nyaman dan penataan pada dinding langit – langit perlu juga adanya perbaikan karena sering terjadi bocor apabila saat hujan, terkadang pencahayaan yang terlalu terang maka semakin terasa panas pada saat berada dalam ruangan walaupun sudah menggunakan AC. Beberapa karyawan masih ada yang kurang menguasai bidang pekerjaan mereka dan kemampuan menangani permasalahan yang timbul dalam pekerjaan mereka masih kurang, dan permasalahan

yang paling ditemui saat observasi adalah Banyak masalah muncul karena setiap orang memiliki karakteristik unik, seperti antar karyawan tidak sinkron dalam menjalankan tugasnya masing-masing yang berakibat penghambat pekerjaan dan menurunkan kinerja karyawan juga barakibat pada perusahaan.

Banyak penelitian yang mengkaji mengenai kinerja karyawan, namun masih terjadi perbedaan antara hasil penelitian masing-masing. Selain itu, juga terjadi perbedaan antara harapan perusahaan dan kenyataan perusahaan terhadap kinerja karyawan. Sehingga diperlukan penelitian lanjutan mengenai tempat kerja, kapasitas kerja dan Aspek kinerja setiap karyawan PT. JACCS MPM Finance Cabang Kediri. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana lingkungan kerja, kemampuan seseorang untuk bekerja, dan karakteristik pribadi mereka mempengaruhi kinerja karyawan baik secara terpisah maupun bersama. PT. JACCS MPM Finance Cabang Kediri.

## METODE

Menggunakan metode kuantitatif dalam penelitian ini.. Teknik yng dipakai yaitu teknik sebab-akibat. Penelitian bertempat di PT. JACCS MPM Finance Indonesia delegasi Kediri yang berlokasi di Jl. Kilisuci No. 76C, Setono Pande, Kec. Kota. Kediri, Jwa Timur 64132. Waktu penelitian kurun waktu 5 bulan, bulan february sampai bulan juni. Menggunakan variabel kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat dan variebel area kerja (X1), kemampuan kerja (X2) dan perilaku individu (X3) sebagai variabel bebas.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Sumber: Data Diolah, (2023)

Seluruh populasi karyawan PT. JACCS MPM Finance Indonesia Delegasi Kediri sejumlah 40 karyawan adalah populasi studi. Sampel menggunakan metode sampling jenuh sehingga semua karyawan digunakan untuk sampel penelitian. Terkumpul 40 jawaban responden dari 40 kuesioner yang telah disebarakan. Sehingga hasil penelitian sesuai dengan jawaban responden yang terkumpul.

Pengujian data instrumen memakai uji validitas dan uji reliabilitas. Sumber data penelitian yaitu data primer yang didapat dari salah satu karyawan dan informasi kedua yang diperoleh dari literatur, artikel, jurnal. Riset ini menggunakan cara mengumpulkan informasi teknis untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian.. Teknik pengumpulan data terdiri dari wawancara yang dilakukan dengan salah satu karyawan, kuesioner berskala *likert* yang disebarakan kepada karyawan dan observasi dilakukan dengan cara pengamatan langsung keadaan lapangan yang diteliti. Penelitian ini menggunakan analisis data statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi *adjdust R<sup>2</sup>* dan uji hipotesis menerapkan software SPSS edisi ke-23.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Kinerja Karyawan	1	0,742	0,312	Sah
	2	0,793	0,312	Sah
	3	0,658	0,312	Sah
	4	0,850	0,312	Sah
	5	0,790	0,312	Sah
	6	0,818	0,312	Sah
Lingkungan Kerja	1	0,829	0,312	Sah
	2	0,767	0,312	Sah
	3	0,826	0,312	Sah
	4	0,786	0,312	Sah
	5	0,680	0,312	Sah
	6	0,730	0,312	Sah
	7	0,604	0,312	Sah
	8	0,615	0,312	Sah
	9	0,826	0,312	Sah
	10	0,786	0,312	Sah
Kemampuan Kerja	1	0,852	0,312	Sah
	2	0,827	0,312	Sah
	3	0,834	0,312	Sah
	4	0,881	0,312	Sah
	5	0,871	0,312	Sah
Karakteristik Individu	1	0,833	0,312	Sah
	2	0,759	0,312	Sah
	3	0,824	0,312	Sah
	4	0,776	0,312	Sah
	5	0,658	0,312	Sah
	6	0,707	0,312	Sah
	7	0,612	0,312	Sah
	8	0,609	0,312	Sah
	9	0,824	0,312	Sah
	10	0,776	0,312	Sah
	11	0,708	0,312	Sah
	12	0,689	0,312	Sah

Sumber: Hasil uji SPSS (2023)

Hasil pengujian keabsahan variabel lingkungan kerja diperoleh nilai r hitung item X1.1 senilai 0,829. Item X1.2 diperoleh nilai r hitung senilai 0,767. Item X1.3 diperoleh nilai r hitung senilai 0,826. Item X1.4 diperoleh nilai r hitung senilai 0,786. Item X2.5 diperoleh nilai r hitung senilai 0,680. Item X1.6 diperoleh nilai r hitung senilai 0,730.

Item X1.7 diperoleh nilai r hitung senilai 0,604. Item X1.8 diperoleh nilai r hitung senilai 0,615. Item X1.9 diperoleh nilai r hitung senilai 0,826. Item X1.10 diperoleh nilai r hitung senilai 0,786. Pengujian keabsahan dinyatakan sah bilamana nilai r hitung > r tabel. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, seluruh hasil validitas variabel lingkungan kerja memperoleh nilai t hitung dengan nilai lebih dari r tabel sebesar 0,312, artinya semua elemen pernyataan mengenai variabel lingkungan kerja dianggap sah.

Hasil Uji validitas variabel kemampuan kerja diperoleh nilai r hitung item X2.1 senilai 0,852. Item X2.2 diperoleh nilai r hitung senilai 0,827. Item X2.3 diperoleh nilai r hitung senilai 0,834. Item X2.4 diperoleh nilai r hitung senilai 0,881. Item X2.5 diperoleh nilai r hitung senilai 0,887. Pengujian validitas dianggap sah jika nilai r yang dihitung melebihi nilai r tabel. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, semua hasil validitas variabel kinerja menunjukkan nilai r yang dihitung lebih tinggi dari nilai r tabel sebesar 0,312. Ini berarti bahwa semua pernyataan dalam variabel kinerja dianggap sah.

Hasil uji validitas variabel karakteristik individu diperoleh nilai r hitung item X3.1 senilai 0,833. Item X3.2 diperoleh nilai r hitung senilai 0,759. Item X3.3 diperoleh nilai r hitung senilai 0,824. Item X3.4 diperoleh nilai r hitung senilai 0,776. Item X3.5 diperoleh nilai r hitung senilai 0,685. Item X3.6 diperoleh nilai r hitung senilai 0,707. Item X3.7 diperoleh nilai r hitung senilai 0,612. Item X3.8 diperoleh nilai r hitung senilai 0,609. Item X3.9 diperoleh nilai r hitung senilai 0,824. Item X3.10 diperoleh nilai r hitung senilai 0,776. Item X3.11 diperoleh nilai r hitung senilai 0,708. Item X3.12 diperoleh nilai r hitung senilai 0,689. Pengujian validitas dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, seluruh hasil validitas variabel karakteristik individu memperoleh nilai t hitung dengan nilai lebih dari r tabel sebesar 0,312, maknanya seluruh item pernyataan variabel karakteristik individu dinyatakan valid.

Hasil uji keabsahan variabel kemampuan karyawan diperoleh nilai r hitung item Y.1 sebesar 0,742. Item Y.2 diperoleh nilai r hitung sebesar 0,793. Item Y.3 diperoleh nilai r hitung sebesar 0,658. Item Y.4 diperoleh nilai r hitung sebesar 0,850. Item Y.5 diperoleh nilai r hitung sebesar 0,790. Item Y.6 diperoleh nilai r hitung sebesar 0,818. Pengujian validitas menerangkan bahwa sah apabila nilai r hitung > r tabel. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, seluruh hasil validitas variabel kinerja karyawan memperoleh nilai r hitung dengan nilai lebih dari r tabel sebesar 0,312, maknanya seluruh item pernyataan variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha Kritis	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,862	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,909	0,6	Reliabel
Kemampuan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,903	0,6	Reliabel
Karakteristik Individu (X <sub>3</sub> )	0,919	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Uji SPSS (2023)

Perolehan uji realibilitas variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai Cronbach Alpha senilai 0,909 dengan nilai alpha 0,6. Hasil tersebut bermakna nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6, maka instrument pada variabel lingkungan dikatakan reliabel.

Perolehan uji realibilitas variabel kapabilitas kerja (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai Cronbach Alpha senilai 0,903 dengan nilai alpha 0,6. Hasil tersebut bermakna nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6, maka instrument pada variabel kemampuan kerja dikatakan reliabel.

Hasil uji realibilitas variabel karakteristik individu (X<sub>3</sub>) diperoleh nilai Cronbach Alpha senilai 0,919 dengan nilai alpha 0,6. Hasil tersebut bermakna nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6, maka instrument pada variabel karakteristik individu dikatakan reliabel.

Hasil uji realibilitas variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai Cronbach Alpha senilai 0,862 dengan nilai alpha 0,6. Hasil tersebut bermakna nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6, maka instrument pada variabel kinerja karyawan dikatakan reliabel.

### Deskripsi Responden

Berdasarkan jumlah 40 kuesioner yang telah dibagikan kepada karyawan PT. JACCS MPM Finance Indonesia Delegasi Kediri. Untuk mempermudah dalam mengidentifikasi responden, diperlukan gambaran mengenai karakteristik responden. Gender, usia, dan pendidikan responden diperhitungkan ketika menentukan identitas responden.

Informan Berdasarkan gender, terdapat 22 karyawan (55%) yang merupakan responden laki-laki dan 18 karyawan (45%) yang merupakan responden perempuan.

Responden berdasarkan usia, responden berusia kurang dari 20 tahun sebanyak 9 pekerja (22,5%), informan berusia 20-30 tahun berjumlah 14 pegawai (35%) dan responden berusia > 30 tahun berjumlah 27 karyawan (67,5%)

Responden berdasarkan pendidikan, responden berpendidikan SMA sebanyak 13 karyawan (32,5%), responden berpendidikan Diploma sebanyak 9 karyawan (22,5%) dan responden berpendidikan S1 berjumlah 18 karyawan (45%).

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

**Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,60956219
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,085
	Negative	-,088
Test Statistic		,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Hasil Uji SPSS (2023)

Hasil dari tabel 3 dapat ditunjukkan sebagai asymp.Signal strength 0.200 > 0,05, menunjukkan data variabel yang dianalisis sudah berdistribusi secara normal.

##### Uji Multikolinieritas

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas**

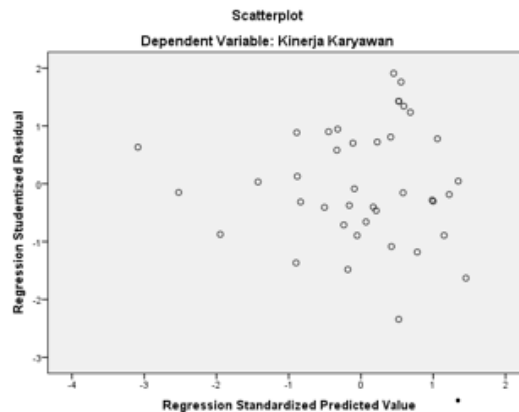
Model		Coefficients <sup>a</sup>	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	,317	4,655
	Kemampuan Kerja	,707	2,413
	Karakteristik Individu	,327	4,206

Sumber: Hasil Uji SPS (2023)

Berdasarkan perolehan tabel 4, nilai *tolerance* variabel lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan karateristik individu lebih besar dari 0.1. skor VIF variabel lingkungan kerja, kemampuan bekerja, dan karateristik individu sebesar kurang dari 10. Artinya Multicollinearity tidak menyebabkan masalah regresi.

##### Uji Heteroskedastisitas





**Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Sumber: Hasil Uji SPSS (2023)

Gambar *scatter plot* pada gambar 2 tersebut, menunjukan titik-titik menyebar acak di bawah di atas sumbu Y menunjukan Tidak ada isu heterokedastisitas yang terdeteksi dalam model regresi tersebut.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2,265	2,988	
	Lingkungan Kerja	,464	,488	,555
	Kemampuan Kerja	,293	,133	,275
	Karakteristik Individu	,724	,433	,336

a. Prestasi karyawan adalah variabel tergantung.

Sumber: Perolehan dari Uji SPSS (2023)

Hasil tabel 5, esensi dari persamaan regresi linier berganda di peroleh hasil  $Y = 2,265 + 0,454X_1 + 0,293X_2 + 0,724X_3$ .

Nilai konstanta (a) = 2,265, jika variabel lingkungan kerja (X1), kemampuan kerja (X2), dan karakteristik individu (X3) = 0, kinerja karyawan (Y) akan menjadi 2,265.

Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X1) = 0,464, setiap peningkatan sebesar 1 unit lingkungan kerja (X1) dengan hupotesis kemampuan kerja (X2) dan karakteristik individu (X3) Apabila tetap dan tidak mengalami perubahan, hal ini akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,464.

Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) = 0,293, setiap peningkatan sebesar 1 unit kemampuan kerja (X2) berhipotesis lingkungan kerja (X1) dan karakteristik individu (X3) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,293.

Nilai koefisien regresi variabel karakteristik individu (X3) = 0,724, setiap peningkatan sebesar 1 unit karakteristik individu (X3) dengan dugaan lingkungan kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) ini akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,724 jika tetap sama.

### Koefisien Determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

**Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi**

**Model Summari<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,778 <sup>a</sup>	,606	,573	2,71612

Sumber: Hasil Uji SPSS (2023)

Analisis koefisien determinasi mengungkapkan nilai persegi R yang disesuaikan senilai 0,573 yang berarti (0,573 atau 57,3%). Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja, kemampuan kerja dan karakteristik individu terhadap variabel terikat kinerja karyawan sebanyak 57,3% Faktor lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini memiliki dampak pada 39,4% yang tersisa.

**Pengujian Hipotesis**

**Uji t**

**Tabel 4. Hasil Uji t**

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

Coefficients <sup>a</sup> Model	T	Sig.
1 (Constant)	,758	,453
Lingkungan Kerja	2,950	,008
Kemampuan Kerja	2,209	,034
Karakteristik Individu	3,673	,029

Sumber: Uji SPSS (2023)

Hasil pengujian t menunjukkan bahwa Variabel X1 (Lingkungan Kerja) memiliki nilai signifikan sebesar 0,008, yang lebih rendah daripada nilai ambang signifikansi 0,05 dan diperoleh  $t_{hitung}$  2,950 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,028, artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel X2 (Kemampuan Kerja), mendapatkan nilai signifikan 0,034 > 0,05 dan diperoleh  $t_{hitung}$  2,209 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,028, artinya Kemampuan pelaksanaan tugas memiliki dampak yang cukup besar terhadap prestasi karyawan dalam variabel X3 (Karakteristik Individu), mendapatkan nilai signifikan 0,029 < 0,05 dan diperoleh  $t_{hitung}$  3,673 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,028, Ciri-ciri pribadi seseorang memiliki dampak yang cukup besar terhadap prestasi kerja para pegawai.

**Uji F**

**Tabel 5. Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	408,392	3	136,131	18,453	,000 <sup>b</sup>
Residual	265,583	36	7,377		
Total	673,975	39			

Sumber: Uji SPSS (2023)

Hasil pengolahan F pada tabel 5, memperlihatkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (18,453 > 2,87) dengan nilai signifikan 0,00 < 0,05 menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi lingkungan kerja, karakteristik individu, dan kemampuan kerja.

**Pembahasan**

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**



Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan tempat kerja. Hasil perhitungan uji  $t$  diperoleh  $t_{hitung}$  2,950 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,028 dan nilai signifikan 0,008 kurang dari 0,05. Akibatnya, kinerja karyawan PT sangat dipengaruhi oleh tempat kerja. JACCS MPM Finance Indonesia.

Pada item pernyataan kuesioner variabel lingkungan kerja Sebagian besar responden setuju dengan komentar yang dibuat tentang tempat kerja., sehingga dapat disimpulkan bahwa pada PT. JACCS MPM Finance Indonesia Cabang Kediri memiliki lingkungan kerja yang telah memenuhi standar yang baik dan sesuai dengan petunjuk-petunjuk variabel lingkungan kerja.

Tempat kerja merujuk pada lingkungan di mana individu menjalankan aktivitas pekerjaan dan pendekatan yang digunakan dalam melaksanakan tugas, serta pengaturan kerjanya yang mungkin cukup bisa di bilang baik sehingga dapat mempengaruhi nilai tingkat oleh perusahaan, maka dari itu perusahaan memiliki karyawan berupa individu dan juga kelompok [11]. tempat kerja adalah salah satu instrumen penting dalam kinerja yang mempengaruhi karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka akan menimbulkan respon yang baik terhadap PT. JACCS MPM Finance Indonesia Cabang Kediri, karena lingkungan kerja merupakan faktor penentu karyawan betah atau tidaknya kerja suatu tempat. Ini konsisten dengan studi sebelumnya yang menemukan lingkungan kerja memiliki dampak besar pada kinerja karyawan. [6].

#### **Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Prestasi karyawan dipengaruhi oleh variabel kemampuan kerja, namun efeknya minimal atau tidak signifikan. Tes  $t$  yang dihitung memiliki nilai signifikan 0,034 kurang dari 0,05 dan  $t_{hitung}$  2,209, yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,028. Akibatnya, lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi seberapa baik karyawan tampil di PT. JACCS MPM Finance Indonesia Branch.

Pada item pernyataan kuesioner variabel kemampuan kerja Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan komentar yang dibuat tentang kemampuan mereka untuk bekerja, Oleh karena itu, dapat disarikan bahwa di Cabang Kediri PT. JACCS MPM Finance Indonesia, para karyawan telah menunjukkan kinerja yang kompeten dan sesuai dengan parameter-parameter yang mengukur kemampuan kerja.

Kapabilitas ialah sebuah the capacity to carry out duties or jobs. These skills are now connected to the physical and cognitive talents needed for a person to conduct their job [13]. Kemampuan kerja adalah variabel yang harus diperhatikan dikarenakan di dalam dunia kerja kemampuan kerja apapun seseorang pasti sangat dibutuhkan di bidang tertentu, di PT. JACCS MPM Finance Indonesia Cabang Kediri kemampuan karyawannya di juga harus diperhatikan dan evaluasi, agar mengetahui karyawan tersebut cocok dalam bidang apa dan meningkatkan kinerja perusahaan.

Ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bagaimana kinerja kerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan mereka untuk bekerja. [8].

#### **Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan**

Bersua dampak antara variabel Ciri-ciri personal terhadap prestasi pegawai. Hasil analisis uji  $t$  didapatkan  $t_{hitung}$  2,673 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,028 dan nilai signifikan 0,029 kurang dari 0,05. Dengan demikian Prestasi karyawan di PT. JACCS MPM Finance Indonesia Cabang Kediri sangat dipengaruhi oleh karakteristik pribadi

Pada item pernyataan kuesioner variabel karakteristik individu Mayoritas responden setuju dengan komentar yang dibuat mengenai berbagai variabel karakteristik. Agar dapat dipahami bahwa PT. JACCS MPM Finance Indonesia Cabang Kediri memiliki karakteristik individu setiap karyawannya sudah baik.

Ciri-ciri individu adalah tindakan atau interaksi yang dapat dilakukan oleh orang atau orang lain dalam lingkungan tertentu, setiap individu mempunyai perilaku yang sangat berbeda maka, dalam hal ini dapat di pengaruhi oleh lingkungan dimana seorang individu itu tinggal [5]. Karakteristik individu pekerjaan sangat berpengaruh dalam bidang pekerjaan yang sedang dijalani. Pada PT. JACCS MPM Finance Indonesia Cabang Kediri mempunyai tugas pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan berbeda di bidangnya masing-masing, maka pimpinan perusahaan harus memilih karyawan yang cocok dan memiliki karakteristik yang cocok juga di pekerjaan tersebut.

Ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah menunjukkan bahwa karakteristik pribadi mempengaruhi kinerja karyawan. [10].

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan karakteristik pribadi. Hasil perhitungan uji F menunjukkan  $F_{hitung} 18,453 > F_{tabel} 2,87$ , nilai signifikan  $0.00 < 0,05$ , sehingga Bisa diambil kesimpulannya bahwa secara simultan lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. JACCS MPM Finance Indonesia Cabang Kediri. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka akan menimbulkan respon yang baik terhadap PT. JACCS MPM Finance Indonesia Cabang Kediri. Kemampuan kerja adalah variabel yang harus diperhatikan dikarenakan di dalam dunia kerja kemampuan kerja apapun seseorang pasti sangat dibutuhkan di bidang tertentu. Karakteristik individu pekerjaan sangat berpengaruh dalam bidang pekerjaan yang sedang dijalani. Pada PT. JACCS MPM Finance Indonesia Cabang Kediri mempunyai tugas pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan berbeda di bidangnya masing-masing, maka pimpinan perusahaan harus memilih karyawan yang cocok dan memiliki karakteristik yang cocok juga di pekerjaan tersebut.

Pada item pernyataan kuesioner variabel kinerja karyawan Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pernyataan kinerja karyawan Apabila mengamati nilai rata-rata tanggapan para partisipan sebesar 3,97, hal ini mengindikasikan prestasi para pegawai pada PT. JACCS MPM Finance Indonesia Cabang Kediri sangat tinggi sehingga perlu di pertahankan dan di tingkatkan sehingga kinerja karyawan semakin memuncak.

## KESIMPULAN

Tujuan dari studi ini adalah untuk melihat bagaimana lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan karakteristik individu karyawan mempengaruhi kinerja mereka dalam hal pekerjaan fisik pada PT JACCS MPM Keuangan di Indonesia. Berdasarkan hasil penelitian dan diskusi yang disajikan sebelumnya, mungkin untuk melihat secara parsial dampak lingkungan kerja pada kinerja karyawan PT. JACCS MPM Finance Indonesia. Efisiensi karyawan dipengaruhi oleh kemampuan mereka untuk bekerja di PT.JACCS MPM Finance. Prestasi karyawan PT sebagian dipengaruhi oleh karakteristik individu PT.JACCS MPM Finance. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan karakteristik pribadi mereka PT.JACCS MPM Finance.

Pihak manajemen di PT. JACCS MPM Finance Indonesia Cabang Kediri diharapkan lebih berfokus pada faktor-faktor yang memiliki potensi untuk meningkatkan prestasi para karyawan, termasuk aspek-aspek seperti kondisi lingkungan kerja, kemampuan kerja, serta karakteristik pribadi. Untuk langkah berikutnya dalam penelitian, diinginkan pengembangan variabel atau pemanfaatan variabel tambahan guna menghasilkan penemuan-penemuan baru mengenai elemen-elemen apa saja yang mampu memajukan kinerja para karyawan

## DAFTAR RUJUKAN

- [1] Marwansyah. Manajemen Sumber Daya Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta; 2018.
- [2] Tangkisan NH. Manajemen Publik. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia; 2017.
- [3] Nitisemito. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja. *Journal of Chemical Information and Modeling*. 2018;53(9).
- [4] Assauri,S. Manajemen Pemasaran : Dasar, Konsep & Strategi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada Vol. 9 No.2; 2018.
- [5] Robbins, Judge. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat; 2019.
- [6] Rahmisyari. Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis*. 2017;5(1).
- [7] Hidayat R, Cavorina A. Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT CLADTEK BI METAL MANUCFTURING. *Journal of Business Administration*. 2017;1(2):337-347.
- [8] Paruru JB, Lampian SLHVJ, Tawas HN. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AIR MANADO. *Jurnal EMBA*. 2016;5(1) 225-233.
- [9] Tangkawarouw KC, Lengkong VPK, Lumintang GG. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Wenang Indah. *Jurnal EMBA*. 2019;5(Januari):371-380.
- [10] Gaffar ID, Abduh T, Yantahin M. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Di Makasar. *Jurnal Riset Edisi XVI*. 2017;3(5):13-25,.
- [11] Wijayanti WS, Sjahruddin H, Razak N. Pengaruh Karakteristik Individu dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. 2017;1(September):14-28.

- 
- [12] Sedarmayanti. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Journal of Chemical Information and Modeling*. 2017;53(9).
- [13] Kadarisman M. Pengertian dan Filosofi Manajemen Kompensasi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2017.