



# The effect of individual personality of the big five model and the non physical work environment on employee performance in PT Bank Syariah Mandiri in Pontianak

Miftahuljannah<sup>a,\*</sup>

<sup>a</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak, Indonesia

## ARTICLE INFO

### Keywords:

Big five personality model  
non-physical work environment  
employee performance

## ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the influence of individual personalities and the big five model of non-physical work environment on the performance of independent syariah bank employee in London. In this study the authors used a research method is descriptive and Verifikatif, where descriptive studies that describe the real state of the object contained in the study required data obtained from the filling of questionnaires, interviews, observation, and study documentation. Verifikatif is basically wanted to test the truth of the hypothesis which is carried out through field data collection. The research was conducted on 69 employees in branch offices, Bank Syariah Mandiri in Pontianak, to support research to ensure compliance with the objectives to be achieved then the respondent will answer in the form of cross tabulation tabulated and analyzed and the conclusions drawn. The method used is descriptive analysis, causal and associative multiple linear regression analysis. The results of this study concluded that by looking at the variable Big Five Personality Model and Non-Physical Work Environment jointly or simultaneously have a positive and significant impact on the creation of employee performance at PT. Bank Syariah Mandiri Pontianak. The most dominant variable affecting the creation of employee performance at PT. Bank Syariah Mandiri Pontianak is: Non-Physical Work Environment variables.

## 1. Pendahuluan

Manusia hidup di dunia memiliki berbagai macam kebutuhan. Kebutuhan manusia dapat terpenuhi bila ia dapat melakukan aktivitas pekerjaan. Pekerjaan dilakukan oleh manusia untuk memperoleh pendapatan, yaitu dapat berupa gaji, honor, laba, provisi, atau bonus. Pendapatan yang diterima oleh manusia tersebut dipergunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Pekerjaan yang dilakukan oleh manusia beragam, seperti petani, peternak, nelayan, pegawai negeri, pegawai swasta, maupun berwiraswasta. Dari berbagai jenis pekerjaan tersebut, sebagian dapat dilakukan secara individual dan sebagian lain dilakukan secara bersama-sama.

Pekerjaan yang dilakukan secara individual, dapat dilakukan dengan sederhana, tidak memerlukan komunikasi, koordinasi, pengarahan dan lain-lain, karena semuanya dilakukan oleh satu orang. Sedangkan pekerjaan yang dilakukan secara bersama-sama, memerlukan banyak hal agar pekerjaan dapat mencapai tujuan. Pekerjaan yang dilakukan lebih dari satu orang tersebut

\*Corresponding author.

E-mail addresses: jannahmiftahul1986@gmail.com

menunjukkan bahwa manusia dalam memenuhi kebutuhannya tidak dapat dilakukan sendiri. Ciri tersebut merupakan ciri manusia sebagai makhluk sosial, yaitu “makhluk yang bermasyarakat” (Ig. Wursanto, 2008:4).

Diperlukan juga adanya komunikasi untuk menjamin kesatuan dan juga lingkungan yang kondusif agar dapat menjamin kelancaran pelaksanaan kegiatan. Wadah tempat orang-orang bekerja secara bersama-sama dikenal dengan sebutan organisasi. Organisasi jika dilihat secara sekilas merupakan sekumpulan orang-orang yang bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan. Organisasi yang dinamis dapat dilihat ketika para karyawan melakukan aktivitas, baik di dalam maupun di luar bangunan atau gedung tempat organisasi berada. Misalnya pada bagian pemasaran, akan melakukan kegiatan di luar bangunan. Meskipun ia melakukan aktivitas di luar gedung, namun pekerjaan yang dilakukan merupakan bagian dari organisasi perusahaan.

Kondisi lingkungan kerja di dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan. Penyusunan suatu sistem produksi yang baik tidak akan dapat melaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung kondisi lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang memuaskan akan dapat meningkatkan kinerja di dalam suatu organisasi. Jadi, dinamisnya sebuah organisasi dapat dilihat dari kegiatan organisasi. Salah satu tempat untuk bekerja adalah Kantor Bank Syariah Mandiri sehingga di dalamnya terdapat karyawan yang bekerja. Jadi, di kantor Bank Syariah Mandiri terdapat manusia yang bekerja untuk mencari pendapatan untuk memenuhi kebutuhannya. Bank Syariah Mandiri merupakan salah satu organisasi atau lembaga tempat orang-orang bekerja.

Hasil pengamatan dari peneliti bahwa ada beberapa factor human capital yang menjadi sangat penting sebagai faktor-faktor penting yang memprediksikan kepribadian karyawan dan kinerjanya. Para peneliti terdahulu menemukan bahwa ada hubungan signifikan positif antara perilaku kognitif karyawan dengan kinerja (Osroff, 1992; dikutip oleh Luthans dan Peterson (2002); antara kepribadian dengan kinerja (Barrick dan Mount, 1991; dikutip dalam Luthans dan Peterson, 2002); antara emosi dengan kinerja (Staw, Sutton dan Pelled, 1994; dikutip dalam Luthans dan Peterson, 2002). Dari keadaan tersebut, menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kepribadian karyawan dengan kinerja karyawan di kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pontianak.

Penelitian kinerja karyawan dilakukan untuk mengetahui apakah kegiatan dilakukan sesuai dengan rencana atau tidak. Dengan adanya penelitian kinerja ini, maka kegiatan yang dilakukan dapat menjamin tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Dengan adanya penelitian ini, maka karyawan dalam melaksanakan tugasnya dapat berhati-hati agar tidak melakukan kesalahan. Dengan kata lain bahwa karyawan tersebut dapat melakukan pekerjaan secara baik. Kepribadian karyawan sebagai bagian dari kehidupan organisasi karena adanya pengaruh dari kondisi atau situasi lingkungan kerja tersebut. Hal ini sesuai dengan pernyataan Ig Wursato (2005:56) yang menyatakan bahwa “salah satu unsur lingkungan yaitu kondisi atau situasi yang secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap daya gerak dan kehidupan organisasi karena kondisi atau situasi tersebut selalu berubah”. Jadi, kepribadian individu dapat muncul karena faktor lingkungan kerja.

Kepribadian model big five merupakan kajian tentang manusia, dimana manusia merupakan manusia yang paling sempurna, yang kita ketahui bahwa manusia memiliki banyak kemampuan yang termasuk kecerdasan (seperti akal, hati dan pikiran) dan karakteristik biografi (seperti usia, gander, ras dan masa jabatan) yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera, namun dapat dirasakan oleh karyawan yang melakukan aktivitas di lingkungan tersebut. Lingkungan kerja terkait dengan situasi dan kondisi hubungan antar karyawan maupun antara karyawan dengan atasannya. Baik tidaknya hubungan antar karyawan dan antara karyawan dengan atasan merupakan kondisi yang disebut lingkungan kerja non fisik. Lingkungan tersebut akan berpengaruh pada suasana kerja, dimana suasana kerja akan dapat mempengaruhi seseorang yang melakukan pekerjaan. Karena itulah, maka suasana kerja tersebut dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

Kajian tentang lingkungan kerja non fisik sebagaimana diuraikan di atas bertujuan untuk membentuk sikap pegawai. Sikap yang diharapkan tentunya adalah sikap positif yang mendukung terhadap pelaksanaan kerja yang dapat menjamin pencapaian tujuan organisasi. Sehubungan dengan masalah pembentukan sikap, Wursanto (2009) mengemukakan bahwa unsur penting dalam pembentukan dan perubahan sikap dan perilaku, yaitu adalah sebagai berikut:

- 1) Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan system pengawasan ketat.
- 2) Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
- 3) System pemberian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik.
- 4) Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karir semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.
- 5) Ada rasa aman dari para anggota, baik di dalam dinas maupun diluar dinas.
- 6) Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
- 7) Para anggota mendapat perlakuan secara adil dan objektif.

## 2. Metode

### 2.1. Jenis Penelitian

Peneliti menggunakan metode penelitian survey. Disebutkan oleh Kerlinger dalam Riduwan (2008:49) bahwa: Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka penelitian ini dilakukan pada populasi tertentu dengan mengambil sampel sebagai sumber data. Selanjutnya, penelitian dimaksudkan untuk menganalisis kejadian-kejadian yang sifatnya relative sesuai dengan keadaan objek penelitian, mendistribusi data yang diperoleh, dan mencari hubungan antara variabel dalam penelitian.

Penelitian ini merupakan pendekatan ilmu manajemen yang memfokuskan pada perilaku organisasi dan sumber daya manusia. Sasaran pengamatan difokuskan pada karakteristik individu, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini akan digunakan dua jenis bentuk penelitian yaitu penelitian deskriptif dan penelitian verifikatif.

## 2.2. Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2002:12) berpendapat “Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian”. Sementara itu, Usman dan Akbar (2004:43) menyatakan bahwa “populasi ialah semua nilai baik hasil perhitungan maupun pengukuran, baik kuantitatif maupun kualitatif, daripada karakteristik tertentu mengenai sekelompok objek yang lengkap dan jelas”. Dari pendapat di atas, maka dapat dinyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan subjek yang akan diteliti tetapi menyangkut keseluruhan karakteristik atau ciri-ciri yang dimiliki subjek tersebut. Adapun populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semua Karyawan di Kantor Bank Syariah Mandiri Pontianak.

Arikunto (2002:104) mengemukakan bahwa “Sampel adalah sebagian wakil populasi yang diteliti”. Sedangkan Hadi (1991:220) mengatakan “Sampel adalah menunjukkan sebagian dari populasi atau sejumlah penduduk yang jumlahnya kurang dari populasi” Sampel yang diambil harus representatif, yakni mewakili populasi dalam arti semua ciri-ciri atau karakteristik yang ada pada populasi tercermin pada sampel. Oleh karena populasi penelitian ini diketahui banyaknya, yaitu sebesar 69 orang.

## 2.3. Teknik Pengumpulan Data

Ada beberapa teknik pengumpulan data. Usman dan Akbar (2004:54) mengemukakan bahwa “teknik pengumpulan data terdiri atas (1) observasi, (2) wawancara (3) angket, dan (4) dokumentasi”. Pendapat lain dikemukakan oleh Idrus (2007: 126) bahwa teknik pengumpulan data terdiri dari “angket, wawancara, pengamatan, tes, dan dokumentasi”. Dari berbagai macam teknik pengumpulan data tersebut, sesuai dengan keperluan penelitian maka penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yaitu angket dan dokumentasi.

## 2.4. Teknik Analisis Data

Dari data yang telah terkumpul kemudian dianalisis dalam rangka pengujian hipotesis dan sebagai dasar untuk menarik kesimpulan. Maka analisis yang digunakan dalam penelitian adalah Analisis Deskriptif.

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui bagaimana kepribadian individu model big five pada karyawan Bank Syariah Mandiri Pontianak. Apakah sudah sangat baik sehingga dapat memberikan pelayanan yang baik bagi Nasabahnya. (jika mayoritas responden mengisi sangat setuju (SS) pada kuesioner Kepribadian individu model big five, artinya kepribadian individu karyawan bank Syariah mandiri sudah sangat baik dalam pelayanannya kepada nasabahnya). Selain itu, bagaimana persepsi karyawan Bank Syariah Mandiri Pontianak terhadap Lingkungan kerja non fisik yang dirasakan oleh setiap karyawan (jika mayoritas responden banyak mengisi setuju (S) pada kuesionernya, artinya lingkungan kerja non fisik sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.

Analisis deskriptif dilakukan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) pada variabel penelitian berada dalam kategori: Sangat baik, baik, cukup, tidak baik dan sangat tidak baik. Berikut dapat dijelaskan pada tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1.** Kriteria Pengklasifikasian Variabel Kepribadian Individu Model Big Five, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja

Variabel	Jumlah Skor		Jumlah Klasifikasi	Rentang Pengklasifikasian	
	Tertinggi	Terendah			
Kepribadian Individu model big five	345	69	5	Sangat tidak baik	(69 – 124,2)
				Tidak Baik	(124,3 – 179,5)
				Cukup	(179,6 – 234,8)
				Baik	(234,9 – 290,1)
				Sangat Baik	(290,2 – 345,3)
Lingkungan Kerja non Fisik	345	69	5	Sangat tidak baik	(69 – 124,2)
				Tidak Baik	(124,3 – 179,5)
				Cukup	(179,6 – 234,8)
				Baik	(234,9 – 290,1)
				Sangat Baik	(290,2 – 345,3)
Kinerja Karyawan	345	69	5	Sangat Rendah	(69 – 124,2)
				Rendah	(124,3 – 179,5)
				Cukup	(179,6 – 234,8)
				Tinggi	(234,9 – 290,1)
				Sangat Tinggi	(290,2 – 345,3)

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1. Karakteristik Responden

Dari kuesioner yang telah disebarakan kepada 69 responden yang terdiri dari 28 karyawan bagian operasional dan 41 orang karyawan bagian marketing officer, dapat diperoleh informasi yang diperlukan untuk dianalisis, di antaranya mengenai

karakteristik responden dapat dijelaskan sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 37 orang atau (53,63%) dan karyawan perempuan sebanyak 32 orang atau (46,37%).

Umur dari responden dapat mempengaruhi pengambilan keputusan, biasanya semakin bertambah umur seseorang semakin banyak pengalaman sehingga akan lebih bijaksana dalam pengambilan keputusan. Secara umum karyawan yang berumur antara 31-40 tahun mempunyai tingkat disiplin dan kemampuan yang baik, karena mereka termasuk ke dalam usia produktif. Mayoritas responden diketahui berada pada usia 21-30 tahun yaitu sebanyak 41 orang (59,42%), selanjutnya diikuti oleh responden berusia 31 - 40 tahun sebanyak 27 orang (39,13%).

Pengaruh kinerja dan kepribadian untuk tingkat pendidikan yang berbeda antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya akan mempengaruhi tingkat kemajuan, keterampilan dan penguasaan terhadap pekerjaan. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin cenderung seseorang tersebut bertindak lebih cermat dalam menyelesaikan pekerjaan. Pendidikan merupakan salah satu sarana untuk meningkatkan mutu sumberdaya manusia. Sebagian besar tingkat pendidikan responden adalah lulusan Sarjana sebanyak 42 orang (60,87%), SMA sebanyak 5 orang (7,25%) Diploma sebanyak 21 orang (30,43%) dan Pascasarjana (S2) sebanyak 1 orang (1,45%).

Pengalaman kerja merupakan pembeda antara karyawan yang lama dengan karyawan yang baru. Semakin lama masa kerja karyawan, berarti semakin berpengalaman dalam bekerja. Pengalaman kerja karyawan Bank Syariah Mandiri sebagian besar memiliki masa kerja 2-5 tahun yaitu sebanyak 14 orang atau (20,29%), kurang dari 2 tahun sebanyak 20 orang atau (28,99%), karyawan yang mempunyai pengalaman 5 – 10 tahun sebanyak 26 orang (37,68%) dan yang mempunyai pengalaman lebih dari 10 tahun 9 orang (13,04%).

### 3.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Arikunto (2002:14), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta mampu mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Bila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pernyataan dinyatakan valid. Sebaliknya, bila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pernyataan dinyatakan tidak valid. Untuk mengetahui konsistensi alat ukur, karena  $r_{tabel}$  dengan uji validitas pada 69 responden dengan tingkat signifikan 5% adalah 0,213. Dari hasil pengujian diperoleh informasi 12 butir pertanyaan variabel Kepribadian model big five, semua pertanyaan valid, 10 butir pertanyaan variabel Lingkungan Kerja non fisik, semua pertanyaan valid dan 11 butir pertanyaan variabel kinerja karyawan, semua variabel juga dinyatakan valid sehingga dapat digunakan untuk analisa variabel tersebut lebih lanjut.

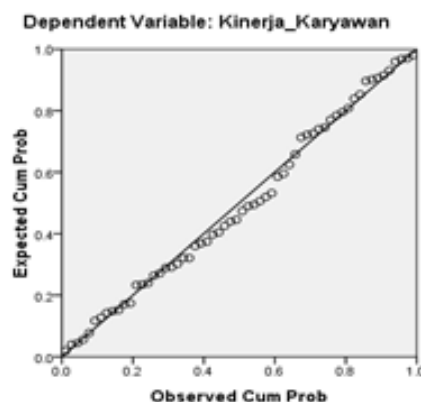
Reliabilitas atau kehandalan suatu instrumen penelitian (dalam hal ini adalah pertanyaan-pertanyaan yang terkandung di dalam kuesioner/angket penelitian) perlu dilakukan pengujian di awal suatu analisa sebelum atau sebelum dilakukan pengujian-pengujian tahap berikutnya. Hal ini bertujuan karena Uji Reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden terhadap pertanyaan kuesioner yang diajukan atau dapat juga dikatakan menunjukkan adanya kesamaan jawaban (yang selanjutnya menjadi data) dalam waktu yang berbeda. Dari hasil uji diketahui bahwa ketiga variabel yaitu Kepribadian Model big Five, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja karyawan mempunyai kriteria realibilitas baik yang berarti bahwa semua pernyataan kuesioner dianggap handal.

### 3.3. Uji Asumsi Klasik

#### 3.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu jenis uji statistik untuk menentukan apakah suatu populasi berdistribusi normal atau tidak. Normal atau tidaknya suatu data dapat dilihat dari posisi atau penyebaran titik data. Apabila titik tersebut berada di sekitar garis dalam penelitian ini data berdistribusi normal. Seperti terlihat pada Gambar 1 berikut ini:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Grafik Uji Normalitas

### 3.3.2. Uji Multikolinieritas

Agar model dapat dianalisis dan dapat memberikan hasil yang representatif, maka perlu diuji terhadap gejala multikolinieritas. Multikolinieritas adalah situasi dimana terjadi korelasi variabel-variabel bebas antara satu dengan yang lainnya. Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas pada model regresi berganda yang diajukan, dapat dilihat melalui perhitungan Variance Inflating Factor (VIF). Menurut (Ghazali, 2005) menyatakan bahwa nilai Variance Inflating Factor (VIF) dibawah 10 dan nilai toleransi tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas. Dari hasil uji diketahui variabel dalam penelitian ini terbebas dari gejala multikolinieritas. Karena nilai Variance Inflating Factor (VIF) kurang dari 10.

### 3.3.3. Uji Linieritas

Pengujian linieritas dimaksudkan untuk mengetahui linieritas hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, selain itu uji linieritas ini juga diharapkan dapat mengetahui taraf signifikansi penyimpangan dari linieritas hubungan tersebut. Apabila penyimpangan yang ditemukan tidak signifikan, maka hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah linier.

**Tabel 2.** Uji Linieritas Variabel Kepribadian Model Big Five dan Lingkungan Kerja Non Visi dengan Kinerja Karyawan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3377.174	2	1688.587	503.227	.000 <sup>a</sup>
Residual	221.464	66	3.356		
Total	3598.638	68			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepribadian Model Big Five

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### 3.4. Analisis Regresi Linier Berganda

#### 3.4.1. Persamaan Regresi

Hasil perhitungan regresi berganda dengan program SPSS disajikan pada Tabel 3 berikut:

**Tabel 3.** Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	6.187	1.064
	Kepribadian Model Big Five	.096	.035
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.665	.036

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:  $Y = 6,187 + 0,096 X_1 + 0,665 X_2 + \epsilon$   
Dimana:

Y : Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> : Kepribadian Model Big Five

X<sub>2</sub> : Lingkungan Kerja Non Fisik

$\epsilon$  : error term

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan Konstanta (a) = 6,187. Ini menunjukkan harga konstan, dimana jika variabel Kepribadian Model Big Five dan Lingkungan Kerja Non Fisik = 0, maka akan tercipta Kinerja Karyawan = 6,187. Sementara Variabel Kepribadian Model Big Five mempunyai koefisien regresi sebesar 0,096 dan bertanda positif, berarti jika Kepribadian Model Big Five meningkat sebesar satu persen dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka terciptanya Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Pontianak bertambah sebesar 0,096. Sedangkan Koefisien variabel Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 0,665 dan bertanda positif, berarti setiap perubahan Lingkungan Kerja Non Fisik satu persen dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka terciptanya Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Pontianak bertambah sebesar 0,665.

#### 3.4.2. Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

Nilai R sebesar 0,969 menunjukkan bahwa hubungan antara keseluruhan variabel yang diteliti yaitu: Kepribadian Model Big Five dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap terciptanya Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Pontianak sebesar 96%. Besarnya angka ini menunjukkan hubungan yang diinterpretasi sebagai hubungan yang kuat.

Nilai Adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,937 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh secara simultan faktor-faktor (Kepribadian Model Big Five dan Lingkungan Kerja Non Fisik) terhadap terciptanya Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Pontianak sebesar 93,7 %, besarnya angka ini menunjukkan hubungan yang diinterpretasikan sebagai hubungan yang sedang. Dan sisanya sebesar 2,7 % dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kualitas layanan, lokasi, presentasi (tata letak dan suasana), gaya hidup dan lain

sebagainya. Hasil analisis koefisien korelasi dan determinasi disajikan pada tabel 4 dibawah ini:

**Tabel 4.** Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.969 <sup>a</sup>	.938	.937	1.832

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepribadian Model Big Five

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### 3.4.3. Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Dari hasil analisis regresi pada Tabel 5 dibawah dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 503,227 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai Ftabel dengan tingkat kesalahan 0.05. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel independent yaitu: Kepribadian Model Big Five dan Lingkungan Kerja Non Fisik (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Pontianak.

**Tabel 5.** Hasil Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3377.174	2	1688.587	503.227	.000 <sup>a</sup>
	Residual	221.464	66	3.356		
	Total	3598.638	68			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Kepribadian Model Big Five

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### 3.4.4. Uji Pengaruh Parsial (Uji T)

Dari hasil uji diperoleh nilai t hitung variabel Kepribadian Model Big Five sebesar 2,732 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,008 lebih rendah dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kepribadian Model Big Five berpengaruh secara signifikan terhadap terciptanya Kinerja Karyawan yang ditunjukkan dari nilai signifikansi sebesar  $0,008 < 0,05$ . Sementara nilai t hitung lingkungan kerja non fisik sebesar 18,318 dengan nilai tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih rendah dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap terciptanya Kinerja Karyawan yang ditunjukkan dari nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil uji pengaruh parsial disajikan pada tabel 6 berikut ini:

**Tabel 6.** Hasil Uji Pengaruh Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.187	1.064		5.817	.000
Kepribadian Model Big Five	.096	.035	.129	2.732	.008
Lingkungan Kerja Non Fisik	.665	.036	.866	18.318	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## 4. Kesimpulan dan Saran

### 4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Variabel Kepribadian Model Big Five dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terciptanya Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Pontianak. Sedangkan secara parsial Variabel yang paling dominan mempengaruhi terciptanya Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Pontianak yaitu: variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dan disusul Kepribadian Model Big Five.

#### 4.2. Saran

PT. Bank Syariah Mandiri Pontianak dan diharapkan mampu mempertahankan dan meningkatkan variabel-variabel yang tidak maupun yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang ada sekarang ini. Mengingat temuan penelitian berdasarkan persamaan regresi yang dihasilkan menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik yang berpengaruh paling besar terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Pontianak, untuk itu variabel tersebut harus diprioritaskan untuk diperhatikan sehingga dapat ditingkatkan dan dipertahankan konsistensinya.

Selain itu, PT. Bank Syariah Mandiri Pontianak perlu meningkatkan pelayanan atau kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan karyawan untuk meningkatkan nilai produktivitas karyawan dalam proses kerja di dalam maupun di luar kantor sehingga karyawan akan merasa senang, bangga, puas dan dengan senang hati untuk menceritakan kepada orang lain telah menjadi karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Pontianak yang tentunya juga akan menguntungkan bagi perusahaan dalam reputasi dan dalam merekrut nasabah baru yang ingin menabung di Bank Syariah Mandiri Pontianak.

#### Daftar Pustaka

- Abi Sujak. 1990. Kepemimpinan Manajemen, Eksistensinya Dalam Perilaku Organisasi. Jakarta: Rajawali.
- Alex S. Nitisemito. 2000. Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Al Rasyid, Harun. (1994). Statistik Sosial. Bandung: Program pascasarjana Universitas Padjajaran.
- Anoeraga, Pandji. 2006. Psikologi Kerja. Edisi Baru. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darsowiryono, Sukadi. 1990. Komunikasi Administrasi, Surakarta: Diktat Fak.Sospol UNS.
- Hadi, Sutrisno. 1991. Metodologi Research. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- \_\_\_\_\_ 1995. Statistika III. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- \_\_\_\_\_ 2002. Analisis Regresi. Yogyakarta: Andy Offset.
- Handyaningrat, Soewarno. 1982. Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen. Jakarta: Gunung Agung.
- Handoko, T. Hani. 1991. Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2003. Manajemen. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaplan, Robert M, dan Dannis Saccuzo. 1993. Phsycological Testing Third Edition, Brooks/Cole Publishing Company Pacific Grove, California
- Kartono, Kartini. 1996. Pengantar Metodologi Penelitian Sosial. Bandung: Mandar Maju.
- Ranupandojo, Heidjrahman. 1982. Pengantar Ekonomi Perusahaan II. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Riduwan. 2009. Metode dan Teknik Menyusun Tesis. Bandung: Alfabeta.
- Robbins. 1994. Teori Organisasi, Struktur, Desain, dan Aplikasi. Edisi 3. Jakarta: Arcan.
- Robbins & judge. (2009). Perilaku Organisasi. edisi 12. Jakarta: Salemba empat.
- Sedarmayanti. 1996. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan antara Manusia dengan Lingkungan Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sudjana. 2001. Teknik Analisis Regresi dan Korelasi. Bandung: Tarsito.
- Supriadi, Fenni. 2017. Perencanaan dan Pengembangan Usaha. Pontianak: Arfelagraphics
- Suwatno dan Priansa Donni Juni 2011. Manajemen SDM dalam organisasi public dan bisnis. Bandung: Alfabeta.

Umar, Husein. (2000). *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Umar, Husein. (2003). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Winardi. 2001. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.