



SKRIPSI

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS
SKERNAN ILIR MUARO JAMBI**

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjanah Ekonomi

Oleh :

EDO NESTRA KARISMA

RRC1B016062

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JAMBI**

2021

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : EDO NESTRA KARISMA
Nomor Induk Mahasiswa : RRC1B016062
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja
terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Skernan Ilir
Muaro Jambi

Dengan ini menyatakan :

1. Skripsi ini adalah karya asli penulis, selama proses penulisan penulis tidak melakukan kegiatan plagiat atas karya ilmiah orang lain, semua petikan yang saya ajukan dalam skripsi ini sesungguhnya ada dan disiapkan dengan kaedah ilmiah penulisan.
2. Bila dikemudian hari didapati ketidaksesuaian sebagaimana pada poin (1) maka saya siap menerima sanksi berupa pencabutan gelar kesarjanaan yang saya telah peroleh.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya

Jambi, Juli 2021
Yang membuat pernyataan

Edo Nestra Karisma
RRC1B016062

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini Pembimbing skripsi dan Ketua program studi Manajemen menyatakan bahwa Skripsi yang disusun oleh :

Nama Mahasiswa : Edo Nestra Karisma
Nomor Induk Mahasiswa : RRC1B016062
Prodi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Skernan Ilir Muaro Jambi

Telah disetujui dan disahkan sesuai dengan prosedur, ketentuan dan kelaziman yang berlaku pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi.

Dosen Pembimbing I
Dosen Pembimbing II

Jambi, Juli 2021

Dr. Zulfina Adriani, S.E., M.S.c.
NIP. 196702151993032004

Dra. Sumarni, M.M.
NIP.196304051989022001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Musnaini SE.,M.M.
NIP . 197706172006042001

TANDA PENGESAHAN

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi pada :

Hari : Jumat
Tanggal : 9 Juli 2021
Jam : 08.00 s/d 10.00
Tempat : Via Zoom Meeting

PANITIA PENGUJI

Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua Peguji	Dr. Shofia Amin, S.E., M.Si.	
Penguji Utama	Hj. Rts. Ratnawati, S.E., M.M.	
Sekretaris	Dwi Kurniawan, S.E., M.M.	
Pembimbing I	Dr. Zulfina Adriani, S.E., M.Sc.	
Pembimbing II	Dra. Sumarni, M.M.	

Disahkan Oleh:

Ketua Jurusan Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Zulfina Adriani, SE., M.Si
NIP. 196702151993032004

Dr. Junaidi. SE., M.Si
NIP. 196706021992031003

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbilalamin, puji syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Skernan Ilir Muaro Jambi” yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jambi. Sholawat dan salam selalu kami curahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat dan umatnya dari generasi ke generasi, Amin.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa akan sangat sulit untuk menyelesaikan skripsi ini tanpa berbagai bentuk bantuan, bimbingan serta pengarahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Ayahanda (Ismail) dan Ibunda (Umi Karmisah) selaku orangtua penulis dan ke 2 saudara penulis, seluruh keluarga yang tidak pernah berhenti selalu memberikan doa, perhatian dan nasihat serta memberikan dukungan moril dan materi kepada penulis dalam penulisan skripsi ini. Serta kepada Ibu Dr. Zulfina Adriani, S.E, M.Sc. dan Ibu Dra. Sumarni, M.M, Pembimbing Skripsi yang telah merelakan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing penulis dalam penelitian skripsi ini. Dan penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Drs. H. Sutrisno M.S.c., Ph.D selaku Rektor Universitas Jambi.
2. Bapak Dr. Junaidi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi.
3. Ibu Dr. Musnaini, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi.
4. Ibu Dr. Zulfina Adriani, S.E, M.Sc, selaku Ketua Jurusan Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi.
5. Ibu Dr. Ade Octavia S.E, M.M. Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan selama penulis mengikuti kegiatan perkuliahan.
6. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama belajar di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi.
7. Seluruh staf akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi.
8. Kepada Pimpinan dan Pegawai Puskesmas Skernan Ilir yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian diperusahaan tersebut.

9. Rekan seperjuangan manajemen terkhusus rekan kelas dan rekan konsentrasi sumber daya manusia (MSDM) angkatan 2016 yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terimakasih atas kerjasama dan kenangannya disaat senang maupun sedih selama di bangku kuliah.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan guna penyempurnaan penulisan skripsi ini dimasa mendatang. Akhir kata, hanya kepada Allah SWT penulis serahkan segalanya, semoga karya kecil ini dapat memberikan kebermanfaatan bagi penulis khususnya dan bagi kita semua.

Jambi, Juli 2021

Edo Nestra Karisma

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Skernan Ilir. Responden pada penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Skernan Ilir yang berjumlah 35 orang. Alat analisis yang di gunakan pada penelitian ini adalah metode regresi berganda, hasil dari metode regresi berganda menunjukkan bagian terdapat pengaruh variabel karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Puskesmas Skernan Ilir, adanya pengaruh secara parsial pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Skernan Ilir dan adanya pengaruh secara simultan pada variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Skernan Ilir. Dari hasil penelitian, disarankan untuk pihak Puskesmas Skernan Ilir lebih memperhatikan lingkungan kerja dan memperhatikan karakteristik individu setiap pegawai agar mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja & Kinerja

ABSTACT

This study aims to determine the effect of individual characteristics and work environment on the performance of the employees of the Skernan Ilir Health Center. Respondents in this study were employees of the Skernan Ilir Health Center, totaling 35 people. The researcher used multiple regression method in this study, the results of the multiple regression method showed that there was a partial influence on individual characteristic variables on the performance of the employees of the Skernan Ilir Health Center, there was a partial influence on the work environment variables on the performance of the employees of the Skernan Ilir Health Center and the simultaneous influence on the variables of individual characteristics and work environment on the performance of Skernan Ilir Health Center employees. From the results of the study, it is recommended that the Skernan Ilir Health Center pay more attention to the work environment and pay attention to the individual characteristics of each employee in order to be able to improve employee performance.

Keywords: *Individual Characteristics, Work Environment & Performance*

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH.....	ii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Kinerja Pegawai	10
2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	10
2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	11
2.3.3 Indikator Kinerja Pegawai.....	12
2.2 Karakteristik Individu	14
2.2.1 Pengertian Karakteristik Individu	14
2.2.2 Faktor-faktor Karakteristik Individu	15
2.2.3 Indikator Karakteristik Individu.....	17
2.3 Lingkungan Kerja.....	18
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	18
2.3.2 Faktor lingkungan Kerja.....	20
2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	21
2.4 Hubungan Antara Variabel	24
2.4.1 Hubungan karakteristik individu terhadap kinerja Pegawai	24

2.4.2 Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja Pegawai.....	24
2.5 Penelitian Terdahulu	25
2.6 Kerangka Pemikiran.....	26
2.7 Hipotesis.....	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1 Metode Penelitian.....	28
3.2 Objek dan Lokasi Penelitian	28
3.3 Jenis dan sumber data.....	28
3.4 Populasi dan Sample Penelitian	29
3.5 Teknik Pengumpulan Data	29
3.6 Variabel Penelitian	30
3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	31
3.8 Skala pengukuran kuesioner	33
3.9 Uji Validitas dan Reliabilitas	35
3.10 Metode Analisis Data.....	36
3.10.1 Uji Regresi Linier Berganda	38
3.10.2 Pengujian Hipotesis.....	39
BAB IV GAMBARAN UMUM.....	41
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	41
4.2 Tugas dan fungsi Puskesmas Skernan Ilir.....	42
4.3 Gambaran Ketenagakerjaan di Puskesmas Skernan Ilir.....	42
4.4 Visi dan Misi Puskesmas Skernan Ilir	44
4.5 Stuktur Organisasi Puskesmas Skernan Ilir	44
BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	46
5.1 Karakteristik Umum Responden	46
5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	46
5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan	47
5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama bekerja.	47

5.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabelitas	48
5.2.1 Hasil Uji Validitas	48
5.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	52
5.3 Deskripsi variabel Penelitian.....	53
5.3.1 Kinerja Pegawai	53
5.3.2 Variabel Karakteristik Individu.....	55
5.3.3 Lingkungan Kerja.....	56
5.5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	61
5.6 Hasil Uji Hipotesis	62
5.6.1 Analisis Koefisien Determinasi	62
5.6.2 Uji F (Simultan)	63
5.6.3 Uji T (Parsial).....	64
5.7 Pembahasan.....	65
5.7.1 Hubungan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai	65
5.7.2 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	65
5.7.3 Hubungan Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	68
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	70
6.1 Kesimpulan	70
6.2 Saran / Rekomendasi.....	70
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN.....	75
Lampiran I Kuesioner	75
Lampiran 2 : Jawaban Responden Variabel Karakteristik Individu	78
Lampiran 3 : Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja.....	79
Lampiran 4 : Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kinerja Pegawai	80
Lampiran 5 : Hasil SPSS.....	81
Lampiran 6 : Tabel T.....	83
Lampiran 7 : Tabel Nilai F 0.05	85
Lampiran 8 : Tabel R	86

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Observasi Awal Kinerja Pegawai di Puskesmas Skrenan Ilir	16
Tabel 1.2 Hasil Pencapaian Kinerja Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) Pengembangan Puskesmas Skrenan Ilir tahun 2018-2020.....	17
Tabel 1.3. Observasi Awal Karakteristik Individu di Puskesmas Skrenan Ilir	18
Tabel 1.4 Observasi Awal Lingkungan Kerja di Puskesmas Skrenan Ilir.....	18
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	37
Tabel 3.1 Operasional Variabel	44
Tabel 3.2 Rentang Pengkarifikasian Variabel.....	48
Tabel 4.1 Distribusi Tenaga Kesehatan Puskesmas Skrenan Ilir	54
Tabel 4.2 Distribusi Tenaga Kesehatan Menurut Unit Kerja.....	54
Tabel 5.1 Jumlah Responden Berdasarkan Usia	55
Tabel 5.2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Tabel 5.3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan	56
Tabel 5.4 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan	56
Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian.....	59
Tabel 5.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	62
Tabel 5.7 Deskripsi Jawaban Responden variabel Kinerja Pegawai	63
Tabel 5.8 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Karakteristik Individu.....	64
Tabel 5.9 Deskripsi Jawaban Responden variabel Lingkungan Kerja.....	65
Tabel 5.10 Uji Regresi Berganda.....	67
Tabel 5.11 Uji Koefisien Determinasi	68
Tabel 5.12 Uji Serentak (Uji F)	59
Tabel 5.13 Uji Parsial (Uji T)	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Puskesmas Skernan Ilir	56

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting bagi keberhasilan mencapai tujuan suatu organisasi. Pegawai tidak dipandang hanya sebagai modal atau biaya, tetapi juga dianggap sebagai salah satu bentuk bagian organisasi yang dapat meningkatkan nilai kompetitif organisasi. Oleh karena itu, agar pegawai dapat menjadi sumber daya utama dalam mensukseskan tugas-tugas, maka kinerjanya harus ditingkatkan (Chairy, 2017). Melihat dari pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi, maka sumber daya manusia harus dikelola dengan baik, Begitu halnya dalam suatu perusahaan, dimana banyak konsumen atau pelanggan yang membutuhkan produk mereka. Untuk itu seorang pemimpin perusahaan/instansi juga harus memikirkan tingkat kinerja pegawainya.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi (Wibowo, 2016). Sedangkan kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Pada dasarnya kinerja merefleksikan sejauh mana kegiatan individu dalam menjalankan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Peningkatan ataupun penurunan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, bisa dari dalam diri pekerja maupun dari dalam perusahaan tempatnya bekerja (Chairy, 2017).

Kinerja pegawai mempengaruhi keberlangsungan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja pegawai yang baik dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan kerugian bagi

perusahaan. Kinerja yang buruk dapat di sebabkan oleh penurunan semangat kerja pegawai, dan hal ini dapat terlihat ketika pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target dan waktu yang di tentukan oleh perusahaan (Mathis & Jakson, 2007 dalam (Hidayat & Cavorina, 2017).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya (Nuraini, 2013). Lingkungan kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan kegiatan di dalam perusahaan. Ketidaksesuaian lingkungan kerja di setiap perusahaan dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi pegawai dalam mengerjakan tugas-tugasnya, hal tersebut dapat membuat para pegawai tidak berkerja secara efektif dan efisien. Stewart, 2009 dalam (Hidayat & Cavorina, 2017)

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana pegawai bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja di pergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Selain itu faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah karakteristik individu. Karakteristik individu adalah suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta

pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (*interpersonal*) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu (Hurriyati, 2010).

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki artian bahwa pegawai akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja mereka pun dapat dikatakan baik. Setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Perbedaan individu dari sisi kemampuan (*ability*), nilai, sikap (*attitude*) dan minat (*interest*) yang merupakan sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu akan meningkatkan kepuasan individu tersebut dalam bekerja. Adanya keragaman dari setiap individu baik dari sisi kemampuan, nilai yang didapat dari pekerjaan, sikap dan minat yang tinggi dapat mendorong rasa puas dari setiap individu terhadap pekerjaannya (Subyantoro, 2009).

Permasalahan antara karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai juga dialami pada instansi jasa di daerah seperti Puskesmas. Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah salah satu fasilitas pelayanan kesehatan milik pemerintah yang memberikan pelayanan upaya kesehatan masyarakat dan pelayanan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama. Pelayanan kesehatan yang diselenggarakan di puskesmas lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerja puskesmas tersebut (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2014)

Berhubungan dengan dimensi mutu pelayanan, beberapa penelitian menghasilkan beberapa pendapat. (Melinda, 2011) menyatakan bahwa kunci keberhasilan pelayanan

kesehatam berasal dari kecepatan pelayanan, keramahan, efektifitas tindakan serta kenyamanan bagi pasien dan pengunjung lainnya. Petugas memberi dukungan dan berkomitmen merupakan faktor pendorong yang sangat efektif dalam pelaksanaan mutu pelayanan kesehatan. Menurut Noor (2013), menyatakan bahwa mutu pelayanan kesehatan lebih terpusat pada dimensi daya tanggap petugas. Pasien lebih membutuhkan keramahan petugas dan komunikasi petugas dengan pasien lebih efektif. Sedangkan menurut pendapat Rosita dkk (2011) bahwa dalam meningkatkan pelayanan kesehatan, empati atau perhatian dari petugas kesehatan sangat diharapkan para pelanggan atau pasien.

Tabel 1.1 Observasi Awal Kinerja Pegawai di Puskesmas Skrenan Ilir

No.	Pernyataan	Jawaban		Presentase (%)	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Saya bertanggung jawab dengan hasil kerja saya	7	3	70%	30%
2	Saya selalu mengerjakan tugas yang sesuai dengan kemampuan saya	6	4	60%	40%
3	Saya mengerjakan tugas yang di bebaskan kepada saya dengan teliti	6	4	60%	40%
4	Saya sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama	9	1	90%	10%
5	Saya mengutamakan kerja sama dengan rekan dalam menyelesaikan pekerjaan	10	-	100%	-
Rata – rata				76%	24%

Sumber: Observasi awal 2020

Berdasarkan pada tabel 1.1 di atas, dapat di lihat 76% responden menjawab Ya dan 24% menjawab Tidak. Dari data diatas, terlihat bahwa kinerja pegawai hanya mendapat skor rata-rata 76% dan kinerja yang bernilai kurang baik juga masih tinggi yaitu 24%. Dilihat dari indikatornya, masih ada nilai pegawai yang bernilai 6, yaitu pada item pertanyaan “Saya selalu mengerjakan tugas yang sesuai dengan kemampuan saya” dan “Saya mengerjakan tugas yang di bebaskan kepada saya dengan teliti”. Hal ini menunjukkan bahwa pada Puskesmas ini masih terdapat

permasalahan berkaitan dengan kinerja pegawai. Permasalahan ini juga tercermin dalam data capai upaya kesehatan masyarakat (UKM) pada Puskesmas Skernan Ilir pada tabel berikut.

Tabel 1.2
Hasil Pencapaian Kinerja Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM)
Pengembangan Puskesmas Skernan Ilir tahun 2018-2020

Program	Pencapaian (%)		
	2018	2019	2020
Klasifikasi Posyandu pada tingkat purnama	100	90	98
Rumah tangga ber-PHBS	91.32	90	92
Pengawasan sanitasi tempat-tempat umum	100	100	90
Keluarga dengan sanitasi layak	93.4	93.4	93.4
Pengawasan sanitasi tempat pengolahan makanan	46.67	40	45
Keluarga dengan akses berkelanjutan terhadap air minum berkualitas	74.7	74.7	77
Kunjungan K1 dan K4 puskesmas	100	100	100
Persalinan ditolong nakes	100	100	100
Pelayanan kesehatan balita	87.6	87.6	87.6
Cakupan pelayanan KB Aktif	87.97	87.97	87.97
Cakupan pelayanan KB Pasca Salin	86.33	86.33	86.33
Pemberian ASI Eksklusif	89	89	90
Pemberian kapsul vitamin A	96.04	96.04	97
Persentase Desa UCI	100	100	100
Cakupan imunisasi dasar lengkap	99.6	99.6	99.6
Penderita hipertensi mendapatkan pelayanan	100	90	100
Penderita Diabetes melitus mendapatkan pelayanan	100	90	90
Kunjungan baru puskesmas	31.19	31.19	35
Kunjungan pengggynna kartu BPJS	49.1	40	50
Pemeriksaan Laboratorium	6.2	5	7
Pelayanan kesehatan usia lanjut	93.87	93.87	93.87
Penjaringan kesehatan murid kelas I semua tingkat pendidikan	100	100	100
Rata-Rata	83.31773	81.12273	82.71682

Sumber : Laporan Tahunan Puskesmas Skernan Ilir, 2018, 2019 & 2020

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa rata-rata capaian kinerja pegawai di Puskesmas Skernan Ilir pada 3 tahun terakhir hanya mencapai 81,12-83,31 persen dengan target pencapaian rata-rata 90 persen. Besaran nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa

kinerja pegawai di Puskesmas Skernan Ilir belum mencapai target. Penulis melakukan prasurvey dengan menyebarkan kuesioner secara acak sebagai sampel, dan hasilnya dapat dilihat di tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3. Observasi Awal Karakteristik Individu di Puskesmas Skernan Ilir

No.	Pernyataan	Jawaban		Presentase (%)	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	7	3	70%	30%
2	Saya tidak mudah gugup dengan hal-hal baru, terlebih dalam teknologi baru	9	1	90%	10%
3	Rekan kerja bagi saya adalah tim untuk menyelesaikan tugas	10	-	100%	-
4	Pimpinan selalu memberikan contoh kepada bawahannya	10	-	100%	-
5	Dalam mengambil keputusan saya berdasarkan kepada data/informasi, agar tepat dalam pengambilan keputusan	10	-	100%	-
Rata – rata				92%	8%

Sumber: Observasi Awal 2020

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa 92% responden menjawab Ya dan 8% responden menjawab Tidak, ini menunjukkan bahwa rata-rata pegawai merespon dengan hasil positif. Selanjutnya untuk melihat Lingkungan kerja pegawai Puskesmas Skernan Ilir dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.4 Obsevasi Awal Lingkungan Kerja di Puskesmas Skernan Ilir

No	Pernyataan	Jawaban		Presentase (%)	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman	7	3	70%	30%
2	Saya menjalin hubungan baik dengan pegawai lain	6	4	60%	40%
3	Fasilitas yang di sediakan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	8	2	80%	20%
4	Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada di puskesmas	6	4	60%	40%
5	Para pegawai mendapat perlakuan secara adil	7	3	70%	30%

Sumber: Observasi Awal, 2020

Berdasarkan observasi awal pada tabel di atas, menunjukkan masih banyak yang menjawab tidak pada pertanyaan survey. Hal ini sesuai dengan hasil observasi awal mengenai lingkungan kerja di lokasi ini. Lingkungan kerja tersebut mencakup lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, dimana Lingkungan Kerja fisik yang terjadi di Puskesmas diantaranya sirkulasi udara diruangan kerja yang cukup panas karena sirkulasi udara yang tidak baik udara menjadi kotor, dan cahaya yang kurang terang di tempat kerja, serta kebersihan yang tidak baik pula dan fasilitas yang kurang memadai dimana para pegawai mengalami kesulitan dalam bekerja. Lingkungan kerja non fisik yaitu dimana antara atasan dengan pegawai kurang adanya komunikasi yang baik, sehingga mengakibatkan tidak terjalinnya hubungan yang harmonis, dan kurangnya keadilan yang didapatkan oleh setiap Pegawai dalam bekerja.

Uraian di atas telah menjelaskan bagaimana pentingnya karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada puskesmas dan tempat pelayanan kesehatan masyarakat. Dalam penelitian ini penulis melakukan pra survey pada 10 orang pegawai pada Puskesmas di Skernan Ilir Kabupaten Muaro Jambi. Alasan penulis melakukan kuesioner pra survey yaitu untuk mengetahui Kinerja pegawai dan apa saja yang dinilai bermasalah oleh pegawai. Berdasarkan fenomena di atas yang di lihat dari beberapa tabel observasi awal yang di lakukan, Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Lingkungan kerja yang baik namun kurang memiliki fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan pegawai menyebabkan kurang maksimalnya kinerja yang di lakukan para pegawai Puskesmas Skernan Ilir. Maka dari itu penulis ingin mengangkatnya ke dalam penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Skernan Ilir”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahan yang dapat di rumuskan adalah:

1. Apakah karakteristik individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Skernan Ilir
2. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Skernan Ilir
3. Apakah karakteristik individu dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh simultan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Skernan Ilir

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dalam melakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Puskesmas Skernan Ilir
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Skernan Ilir
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Skernan Ilir

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bersifat Teoritis :
 - a) Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia.

- b) Diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan dapat mempraktekkan teori yang selama ini penulis dapatkan di bangku kuliah pada keadaan yang sebenarnya pada perusahaan atau instansi pemerintahan.
- c) Untuk menambah informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian.

2. Bersifat Praktis :

Bagi Puskesmas Skernan Ilir khususnya, untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja terhadap Keterampilan kerja pegawai di Puskesmas Skernan Ilir, dan hasilnya menjadi pertimbangan dalam menyusun Strategi untuk meningkatkan Keterampilan pegawai. Penelitian ini juga dapat dijadikan referensi untuk menambah pengetahuan dan sekaligus sebagai bahan perbandingan untuk penelitian yang serupa.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Pegawai

2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Mangkunegara (2009) dalam jurnal Setyowati&Haryani (2016) mengemukakan bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada *reward* dari perusahaan.. Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Mangkunegara (2009) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai (2012), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya dalam waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh suatu organisasi.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam mengetahui tingkat kinerja seorang pegawai dalam suatu perusahaan, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011: 67-68), antara lain:

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, setiap pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara

mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus memiliki sikap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan dan target.

2.3.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti (2002) ada beberapa indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Performansi

Performansi (*Performance*) dapat diartikan menjadi prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/penampilan kerja. *Performance* merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses yang lebih menekankan pada individu. Performansi mempunyai hubungan erat dengan produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut, maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja di suatu organisasi merupakan hal penting.

2. Akuntabilitas

Akuntabilitas adalah kewajiban untuk memberikan pertanggung jawaban atau menjawab dan menerangkan kinerja atau tindakan seseorang/badan hukum/pimpinan suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau kewenangan untuk meminta pertanggung jawaban/keterangan dengan prinsip-prinsip sebagai berikut:

3. Responsibilitas Pegawai

Profesionalisme pegawai dalam hubungannya dengan organisasi publik digambarkan sebagai bentuk kemampuan untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda, memprioritaskan pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat atau disebut dengan istilah responsivitas.

Setiap aparat harus responsible atas pelaksanaan tugas-tugasnya secara efektif, yaitu dengan menjaga tetap berlangsungnya tugas-tugas dengan baik dan lancar, mengelolanya dengan profesional dan pelaksanaan berbagai peran yang dapat dipercaya.

4. Loyalitas Pegawai

Loyalitas pegawai yang berkaitan dengan karakteristik sosok profesionalisme adalah kesetiaan diberikan kepada konstitusi, hukum, pimpinan, bawahan dan rekan kerja. Kesetiaan tersebut terkait satu sama lain dan tidak ada kesetiaan yang mutlak diberikan kepada satu jenis kesetiaan tertentu dengan mengabaikan yang lainnya. Setiap pegawai harus mampu menampilkan loyalitasnya dalam pelaksanaan pekerjaan. Loyalitas ini tidak memandang tingkatan kepada siapa diberikan. Prioritas diberikan kepada kewajibannya sebagai pegawai. Loyalitas berkaitan dengan kemampuan mempertanggung jawabkan tugas pekerjaan, daya tanggap. Selain itu loyalitas tidak membedakan pemberian pelayanan atas dasar golongan tertentu.

5. Kompetensi Pegawai

Kompetensi adalah suatu sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara. Ketidaksamaan dalam kompetensi-kompetensi inilah yang membedakan seseorang perilaku unggul dari perilaku yang berprestasi rata-rata. Untuk mencapai kinerja sekedar cukup atau rata-rata diperlukan kompetensi batas atau kompetensi esensial. Kompetensi batas dan kompetensi istimewa tertentu merupakan pola atau pedoman dalam pemilihan pegawai, perencanaan pengalihan tugas dan penilaian kinerja.

Sedangkan menurut Hajati, dkk (2018) dalam penelitiannya menyatakan ada tiga kriteria yang sangat mendasar dalam mengukur kinerja pegawai, yaitu:

1. Kuantitas Kerja (*Quantity*), merupakan kemampuan Pegawai dalam menyelesaikan target pekerjaan yang ditetapkan kantor, kemampuan Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang diberikan oleh kantor.
2. Kualitas Kerja (*Quality*), ketelitian Pegawai dalam penyelesaian suatu pekerjaan, banyaknya kesalahan hasil dalam setiap pekerjaannya, pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan standar operasional yang ditentukan oleh kantor
3. Ketepatan waktu (*Timeliness*), kemampuan Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan, kesediaan Pegawai untuk melakukan pekerjaan lembur serta kemampuan Pegawai dalam menyelesaikan tugas tambahan sesuai dengan waktu yang ditentukan kantor.

2.2 Karakteristik Individu

2.2.1 Pengertian Karakteristik Individu

Didalam suatu perusahaan faktor manusia sebagai tenaga kerja merupakan sumber daya yang sangat penting, karena manusia itulah yang akan membawa arah perkembangan suatu perusahaan serta menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan. Manusia dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, mereka mempunyai motivasi yang berbeda-beda. Sumber daya yang terpenting dalam suatu 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 mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Dalam penelitiannya menurut Joko Setiawan (2013) menyatakan bahwa karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja

Menurut, Hasibuan (2013) karakteristik individu merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan. Sedangkan menurut, I Wayan Subagiarta (2016) mengemukakan bahwa karakteristik individu adalah karakter-karakter yang dimiliki oleh setiap orang yang berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi 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. Setiap Pegawai mempunyai kemampuan untuk tetap tegar dalam menghadapi semua tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terikat erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Dari uraian diatas terlihat dapat ditarik kesimpulan bahwa karakteristik individu adalah setiap Pegawai memiliki karakteristik masing-masing dan berbeda-beda, perbedaann ini menyebabkan bahwa karakteristik individu tidak sama antara Pegawai satu dengan Pegawai lainnya.

2.2.2 Faktor-faktor Karakteristik Individu

Karakteristik individu merupakan ciri antara satu dengan yang lain karena masing-masing individu memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda. Menurut Husein dan Hady (2012). Pihak manajemen dituntut untuk memahami perilaku individu agar selaras dengan tujuan organisasi. Faktor karakteristik individu:

1. Kemampuan

Kemampuan individu secara keseluruhan terdiri dari dua kemampuan yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan seorang individu untuk melakukan

aktivitas-aktivitas mental tertentu yang berkaitan dengan penalaran, pemahaman lisan dan sebagainya.

2. Sikap

Sikap seseorang juga dapat diartikan sebagai suatu kecenderungan untuk merespon terhadap seseorang atau sesuatu yang ada di dalam lingkungannya dengan cara yang positif maupun negatif, dengan kata lain sikap seseorang akan tercermin dari kecenderungan perilakunya dalam menghadapi lingkungan yang berhubungan, seperti orang lain, bawahan, atasan atau lingkungan.

3. Keahlian

Keahlian adalah kompensasi yang berkaitan dengan pelaksanaan suatu tugas, umpamanya kearsipan dalam surat-surat dokumen, keahlian yang berhubungan dengan fisik, meliputi koordinasi tubuh, stamina, kelenturan tubuh dan sebagainya.

Karakteristik individu mencakup sejumlah sifat dasar yang melekat pada individu tertentu. Menurut Winardi dalam Rahman (2013), karakteristik individu mencakup sifat-sifat berupa kemampuan dan keterampilan; latar belakang keluarga, sosial, dan pengalaman, umur, bangsa, jenis kelamin dan lainnya yang mencerminkan sifat demografis tertentu; serta karakteristik psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Lanjutnya, cakupan sifat-sifat tersebut membentuk suatu nuansa budaya tertentu yang menandai ciri dasar bagi suatu organisasi tertentu pula.

Menurut Gibson (2011) variabel yang melekat pada individu dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) yaitu :

1. Kemampuan dan keterampilan baik mental maupun fisik

2. Demografis meliputi umur, asal-usul, jenis kelamin.
3. Latar belakang yaitu keluarga, tingkat sosial dan pengalaman serta variabel psikologis individu yang meliputi persepsi, sikap dan kepribadian, belajar, dan motivasi.

2.2.3 Indikator Karakteristik Individu

Menurut Robbins yang di alih bahasakan oleh Molan (2010), karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi. Berdasarkan penelitian Hajati, dkk (2018) menyatakan indikator dari karakteristik individu dalam bekerja dapat diukur dengan indikator berikut.

1. Kemampuan (*ability*), Kemampuan adalah kapasitas seseorang pegawai dalam melakukan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaannya baik secara mental maupun fisik.
2. Minat (*interest*), Minat merupakan keinginan dan kecenderungan seseorang untuk melakukan perilaku dan untuk berkembang dan maju dalam beraktifitas.
3. Nilai (*value*), Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.
4. Sikap (*attitude*), Sikap individu berasal dari hal – hal atau akibat – akibat yang berhubungan dengan perasaannya, seperti, senang atau suka terhadap suatu hal, baik yang berwujud maupun abstrak baik benda hidup ataupun benda mati.

Karakteristik Individu, merupakan perbedaan individu tiap Pegawai yang meliputi kemampuan, kepribadian, minat atau sikap yang membedakan seseorang dengan yang lain serta berkemampuan dalam mengarahkan tindakan seorang individu. Menurut,

Tisyantari dkk (2016) menyatakan bahwa Indikatornya yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Minat.
2. Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan.
3. Kebutuhan individual.
4. Kemampuan dan kompetensi.
5. Pengetahuan tentang pekerjaan.
6. Emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat di artikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang di hadapi, lingkungan sekitarnya di mana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok.

Menurut Nela Pima dkk (2014) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam Pegawai melakukan aktivitas bekerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Saydam (dalam Rahmawanti dkk, 2014) mendefenisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Walaupun

lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja pegawai, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya

Menurut Siagian (2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Sedarmayanti (2013) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat 32 beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi Pegawai untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja Pegawai. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan.

Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Lewa dan Subono (dalam Rahmawanti dkk, 2014) bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerjaan dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para Pegawai merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja Pegawai.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar Pegawai pada saat bekerja, baik yang

berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya maupun kelompok dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

2.3.2 Faktor lingkungan Kerja

Lingkungan adalah segala sesuatu yang berada di luar perusahaan tetapi memiliki pengaruh terhadap pertumbuhan dan perkembangan perusahaan (Surjosuseno, 2015). Secara umum, lingkungan tidak dapat dikendalikan oleh perusahaan sehingga perusahaan harus menyesuaikan diri dengan lingkungan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang dapat memberikan motivasi untuk bekerja (Sofyan, 2013). Menurut Nawawi (2015) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja Pegawai adalah kondisi fisik dan kondisi non-fisik. Berikut ini penjelasan kedua faktor tersebut:

1. Kondisi fisik (Kondisi Kerja)

Kondisi kerja merupakan keadaan kerja dalam perusahaan yang meliputi penerangan tempat kerja, penggunaan warna, pengaturan suhu udara, kebersihan, dan ruang gerak. Lingkungan kerja fisik dapat diartikan semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai. Menurut Sedarmayanti (dalam Rahmawanti dkk, 2014) yang dimaksud lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja Pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Kondisi non fisik (iklim kerja)

Pada sebagai hasil persepsi Pegawai terhadap lingkungan kerja tidak dapat dilihat atau disentuh tetapi dapat dirasakan oleh Pegawai tersebut. Iklim kerja dapat dibentuk oleh para pemimpin yang berarti pimpinan tersebut harus

mempunyai kemampuan dalam membentuk iklim kerja tersebut. Iklim kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula bagi kualitas kerja Pegawai. Iklim kerja berhubungan dengan bagaimana sikap dan perilaku Pegawai dalam membina hubungan kerja. Adapun iklim kerja tersebut meliputi hubungan dengan Pegawai dan hubungan Pegawai dengan Pegawai. Menurut Sedarmayanti (dalam Rahmawanti dkk, 2014) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2010) Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Sedangkan menurut Sumartono dan Sugito (2014) lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan di sekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain. Menurut Sedarmayanti (2009) indikator pada lingkungan kerja fisik meliputi:

1. Penerangan / pencahayaan di tempat kerja
2. Sirkulasi udara di tempat kerja
3. Tata warna di tempat kerja
4. Musik di tempat kerja
5. Kebersihan ruang kerja
6. Keamanan di tempat kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan

maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Adapun indikator pada lingkungan kerja non fisik perusahaan menurut Sedarmayanti (2009) yaitu sebagai berikut:

1. Struktur tugas

Struktur tugas menunjuk bagaimana pembagian tugas dan wewenang itu dilaksanakan, sehingga ada kejelasan tentang siapa yang bertanggung jawab serta keberadaan mekanisme pelaksanaan tugas dalam hal “siapa yang bertanggung jawab kepada siapa.

2. Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan (*job design*) adalah fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok Pegawai secara organisasional.

3. Pola Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

4. Pola kerja sama

Pola kerjasama merupakan bentuk hubungan antar Pegawai dalam perusahaan, yang memungkinkan seseorang dapat memperoleh dan memberikan respon terhadap suatu tugas.

5. Budaya Organisasi

6. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggotanya untuk mengetahui masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Adapun dimensi lingkungan kerja menurut Nitisemito (2013) yaitu sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar Pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Sedangkan Menurut Soetjipto (2014) menyatakan indikator dalam lingkungan diantara lain:

1. Kondisi fisik lingkungan kerja

Hal ini berkaitan dengan pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, warna, kelembaban, dan fasilitas

2. Kondisi non fisik

Hal ini berkaitan dengan hubungan yang harmonis, kesempatan untuk maju, dan keamanan dalam pekerjaan.

2.4 Hubungan Antara Variabel

2.4.1 Hubungan karakteristik individu terhadap kinerja Pegawai

Menurut Invancevich dkk, (2007) mengemukakan bahwa Karakterl individual di klasifikasikan sebagai faktor keturunan dan keragaman, kepribadian, kemampuan dan keterampilan, persepsi, dan sikap.Semua karakter tersebut mempengaruhi produktivitas Pegawai, kreativitas, dan kinerja.

Menurut Arief Subyantoro dalam Romel (2011), setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Perbedaan individu dari sisi kemampuan (ability), nilai, sikap (attitude) dan minat (interest) yang merupakan sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu akan meningkatkan kepuasan individu tersebut dalam bekerja. Adanya keragaman dari setiap individu baik dari sisi kemampuan, nilai yang didapat dari pekerjaan, sikap dan minat yang tinggi dapat mendorong rasa puas dari setiap individu terhadap pekerjaannya sehingga kinerjanya semakin baik. Semakin tinggi kemampuan Pegawai dalam mengerjakan pekerjaan, semakin baik sikap Pegawai terhadap pekerjaan dan minat mereka terhadap pekerjaan maka kinerja Pegawai semakin meningkat. (Madegunastridalam Romel 2011)

2.4.2 Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja Pegawai

Menurut (Kasmir, 2016) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yaitu merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil

kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Penelitian Hajati, dkk (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja Pegawai.

2.5 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian yang menjadi rujukan pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel 2.1 berikut ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

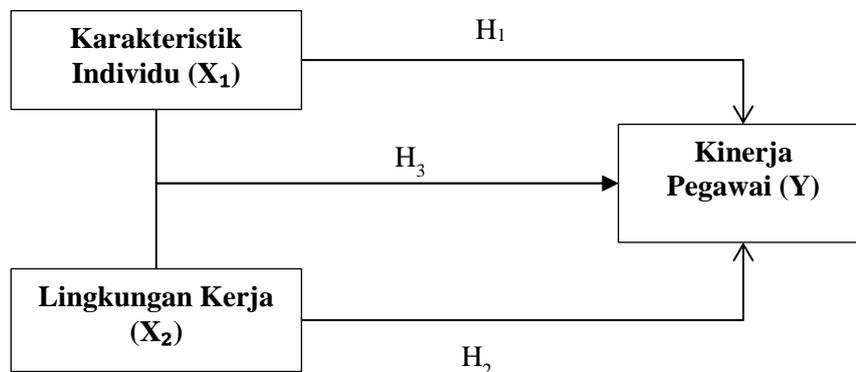
No	Peneliti	Judul Penelitian	Keterangan
1	Samsul Hadi, Guruh Taufan (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT. Nyonya Menner di Semarang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 2. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
2	Nopiani (2016)	Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai TVRI Lampung	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai TVRI Lampung. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai TVRI Lampung. 3. Karakteristik individu dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh 4. positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai TVRI Lampung.
3	Sherly Dian Sari (2015)	Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sentra Industri Kerajinan Kulit di Manding Kabupaten Bantul Yogyakarta.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel karakteristik individu (X1) mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y) pada Sentra Industri Kerajinan Kulit di Manding Kabupaten Bantul, Yogyakarta. 2. Variabel lingkungan kerja (X2), mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y) pada Sentra Industri Kerajinan Kulit di Manding Kabupaten Bantul, Yogyakarta. 3. Variabel karakteristik individu (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y) pada Sentra Industri Kerajinan Kulit di Manding Kabupaten
4	Marzy, Zamhary, Nelly Astuti (2018)	Pengaruh lingkungan kerja, karakteristik individu dan kompensasi terhadap kinerja Pegawai pada pt.bintang mas anugerah Pangkalpinang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh negatif variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT.Bintang Mas Anugerah Makmur Pangkalpinang. 2. Terdapat pengaruh positif variabel Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai pada PT.Bintang Mas Anugerah Makmur Pangkalpinang 3. Terdapat pengaruh negatif variabel Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT.Bintang Mas Anugerah Makmur Pangkalpinang 4. Terdapat pengaruh positif variabel Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai PT.Bintang Mas Anugerah Makmur Pangkalpinang
5	Mauledy Ahmad (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai PT. Cassia Coop Sungai Penuh	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secara parsial, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai PT. Cassia Coop Sungai Penuh, 2. Secara parsial karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. 3. Secara simultan, lingkungan kerja dan Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai PT. 4. Besarnya sumbangan pengaruh variabel lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja Pegawai PT.

Sumber : Samsul Hadi, Guruh Taufan H. (2014), Nopiani (2016), Sherly Dian Sari (2015), Marzy, Zamhary, Nelly Astuti (2018), Mauledy Ahmad (2019)

2.6 Kerangka Pemikiran

Lingkungan kerja mempengaruhi peningkatan keterampilan pegawai. Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung seperti kebersihan di organisasi membuat suasana kerja yang menyenangkan, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, tersedianya fasilitas kerja yang memadai, penerangan/cahaya yang cukup diruangan, sirkulasi udara yang bersih, tidak adanya bunyi yang tidak dikehendaki/kebisingan, bau tidak sedap, dan terjaminnya keamanan seperti adanya satpam bisa menjaga di lingkungan luar gedung diharapkan menunjang proses dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Karakteristik individu merupakan perilaku atau karakter yang ada pada diri seseorang Pegawai. Karakteristik individu akan mendukung perilaku yang kreatif dan akhirnya akan bermuara pada kreatifitas organisasi dari kemampuan individu untuk menerapkan pengalaman-pengalaman masa lalu dan membangun petunjuk atau arah yang kemudian akan menghasilkan pemecahan masalah kreatif yang nantinya akan berdampak positif bagi kepuasan Pegawai.



Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran Teoritis

2.7 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Suatu hipotesis yang akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung persyaratan. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini hipotesisnya adalah:

- H1 : Di duga Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai
- H2 : Di duga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai
- H3 : Di duga Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Guna mencapai tujuan yang diperlukan dibutuhkan metode yang relevan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Sugiyono (2017) pengertian metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Objek dan Lokasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Objek dan lokasi pada penelitian ini adalah pegawai di Puskesmas Skernan Ilir.

3.3 Jenis dan sumber data

Dalam penelitian yang akan dilakukan, data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Data primer yang dibutuhkan dalam penelitian ini diambil dari responden penelitian yang mengisi kuisisioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti untuk mendukung penelitian. Data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah, jurnal, skripsi, buku-buku, website dan literatur yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.4 Populasi dan Sample Penelitian

Pengambilan sampel dan populasi pada penelitian ini menggunakan metode sensus, karena jumlah populasi kurang dari 100 responden, maka metode pemilihan sampel yang digunakan adalah metode jenuh, yaitu penyebaran kuisisioner dilakukan pada semua populasi. Dari 35 orang populasi dalam penelitian ini, maka 38 orang tersebut menjadi sampel dalam penelitian ini..

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang mendukung penelitian ini. Peneliti mengumpulkan data primer penelitian dengan melakukan studi lapangan, yaitu mengumpulkan data secara langsung dari sumbernya yang bersifat lisan maupun tulisan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Kuisisioner (*questionnaires*) adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan responden jawab, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data

yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017).

Kuisisioner penelitian sebagai instrumen penelitian adalah teknik kuisisioner yang digunakan untuk mengumpulkan data primer dari para responden yang menjadi sample penelitian. Kuisisioner penelitian disusun dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang disusun menurut indikator-indikator penelitian yang diperoleh dari pengembangan hasil kajian pustaka. Penyusunan kuisisioner menggunakan *semantic differential* dan *skala likert*. Kedua skala pengukuran ini menghasilkan skala interval.

3.6 Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang dapat mempengaruhi perubahan dalam variabel dependent dan mempunyai hubungan yang positif ataupun negatif bagi variabel dependent nantinya. Variabel ini sering disebut dengan variabel prediktor. Variasi perubahan variabel independen akan berakibat terhadap variabel dependent. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Karakteristik Individu (X_1) dan lingkungan kerja (X_2).

2. Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2016), variabel dependen adalah variabel yang di pengaruhi atau di kenal juga sebagai variabel yang menjadi akibat

karena adanya variabel independen. Selanjutnya menurut Widiyanto (2013) juga menjelaskan bahwa variabel dependen adalah variabel yang keberadaannya di pengaruhi oleh variabel lain. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah salah satu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti atau melakukan spesifikasi kegiatan maupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel (Sangadji & Sopiah 2010). Berikut ini adalah definisi operasional setiap variabel penelitian.

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
Karakteristik Individu (X ₁) Hajati, dkk (2018)	Karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai perwatakan tertentu	Sikap	1. evaluatif-baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan-mengenai pekerjaan 2. Perasaan pegawai atas pekerjaan	Nominal
		Minat	3. kesesuaian seorang Pegawai dalam pekerjaannya 4. kecenderungan Pegawai terkonsentrasi dalam bekerja	Nominal
		Nilai	5. Merasa puas dalam menyelesaikan pekerjaan 6. Menikmati pekerjaan sebagai pegawai	Nominal
		Kemampuan	7. Kapasitas mengerjakan tugas 8. Pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan	Nominal
Lingkungan kerja (X ₂) Hidayat & Cavorina (2017); Lestary & Harmon (2017)	semua keberadaan yang berbentuk fisik dan non fisik, yang terdapat disekitar tempat kerja Pegawai, yang dapat mempengaruhi Pegawai tersebut secara langsung maupun tidak langsung	Fisik	1. Penerangan ruangan cukup 2. Cahaya lampu kurang terang	Nominal
			3. Sirkulasi udara baik 4. Kualitas udara diruangan	Nominal
			5. Pewarnaan ditata dengan baik 6. Warna sesuai dengan filosofi kantor	Nominal
			7. Sering mendengar musik 8. Sering mendengar suara bising	Nominal
			9. Sampah diruangan 10. tersedia fasilitas untuk kebersihan	Nominal
			11. Merasa aman ketika dikantor 12. Bekerja merasa tertekan	Nominal
		Non Fisik	13. Pembagian tugas 14. Kewenangan tugas	Nominal
			15. Penetapan kegiatan 16. pengorganisasian	Nominal
			17. Sikap pemimpin 18. hubungan dengan pemimpin	Nominal
			19. Terjalin komunikasi yang baik 20. Pegawai saling memahami	Nominal
			21. Mampu beradaptasi 22. Lingkungan kerja bersahabat	Nominal
			Kinerja Pegawai (Y) Hidayat & Cavorina (2017); Lestary & Harmon (2017); Hajati, dkk (2018)	Kinerja Pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan
Kualitas	3. Dikerjakan sesuai dengan prosedur 4. Pekerjaan selesai tepat waktu	Nominal		
Keandalan	5. Pekerjaan sesuai dengan yang diminta 6. Konsisten terhadap pekerjaan	Nominal		
Kehadiran	7. Tidak pernah telat dalam bekerja 8. Selalu hadir tepat waktu	Nominal		
Kemampuan bekerja sama	9. menyukai bekerja secara tim 10. Mampu berbagi dengan Pegawai lain	Nominal		

3.8 Skala pengukuran kuesioner

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian dalam penelitian ini adalah skala interval. Sanusi (2014) mengemukakan bahwa analisis data adalah mendeskripsikan analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan termasuk pengujiannya. Adapun langkah-langkah yang diusulkan adalah sebagai berikut:

1. Penulis melakukan pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuisisioner, dimana yang peneliti adalah sampel yang telah ditentukan sebelumnya.
2. Setelah metode pcngumpulan data kemudian ditentukan alat untuk memperoleh data dari elemen-elemen yang akan diselidiki, alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar penyusunan pertanyaan ataskuisisioner.
3. Daftar kuisisioner kemudian disebar ke bagian-bagian yang telah ditetapkan. Setiap item dari kuisisioner tersebut yang merupakan pertanyaan positif yang memiliki lima jawaban masing-masing nilai berbeda yaitu :
 - Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS)
 - Skor 2 untuk jawaban tidak setuju (TS)
 - Skor 3 untuk jawaban Kurang Setuju (KS)
 - Skor 4 untuk jawaban setuju (S)
 - Skor 5 untuk jawaban sangat setuju (SS)
4. Apabila data terkumpul, kemudian dilakukan pengolahan data, disajikan dan dianalisis. Dalam penelitian ini penulis menggunakan uji statistik.

Untuk mengetahui pengukuran jawaban responden maka dibuat kriteria pengklarifikasian yang mengacu pada ketentuan yang dikemukakan oleh Umar dalam Lestari (2005) dimana rentang skor dan rentang skala ditentukan dengan rumus sebagai berikut :

a. Penentuan Rentang Skala

$$RS = \frac{N(m - 1)}{M}$$

Dimana :

RS = Rentang Skala

M = Jumlah Alternatif jawaban item

N = Jumlah Sampel

$$\text{Sehingga } RS = \frac{35(5-1)}{5} = 28$$

b. Penentuan Rentang Skor

$$\begin{aligned} \text{Rentang skor terendah} &= N \times \text{Skor Terendah} \\ &= 35 \times 1 = 35 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rentang skor tertinggi} &= N \times \text{Skor Tertinggi} \\ &= 35 \times 5 = 175 \end{aligned}$$

Sesuai dengan skala penilaian yang digunakan yaitu skala linkert 1-5, maka skor akhir berkisaran mulai dari 35-175. Berikut pengklarifikasian variabel komitmen dan keterampilan kerja pegawai terdapat pula pada tabel berikut ini :

Tabel 3.2 Rentang Pengkarifikasian Variabel

Variabel	Rentang Penilaian	Klarifikasi
Kinerja	35-62,99	Sangat Buruk
	63-90,99	Buruk
	91-118,99	Sedang
	119-146,99	Baik
	147-175	Sangat Baik
Karakteristik Individu	35-62,99	Sangat Tidak Kondusif
	63-90,99	Tidak Kondusif
	91-118,99	Sedang
	119-146,99	Kondusif
	147-175	Sangat Kondusif
Lingkungan Kerja	35-62,99	Sangat Tidak Kondusif
	63-90,99	Tidak Kondusif
	91-118,99	Sedang
	119-146,99	Kondusif
	147-175	Sangat Kondusif

3.9 Uji Validitas dan Reliabilitas

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari analisis data deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

1. 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, 2013). Pengambilan keputusan untuk validitas adalah ditentukan apabila nilai r hitung yang dinyatakan dengan nilai *Corrected Item Total Correlation* > r tabel pada $df = n - 2$ dan 0,05 maka indikator dikatakan valid / sah. Kriteria penilaian uji validitas adalah :

- Apabila r terhitung > r tabel, maka item kuesioner valid.
- Apabila r terhitung < r tabel, maka item kuesioner tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013). Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach*. Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah reliabel akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan komputer program SPSS. Kriteria penilaian uji reliabilitas adalah :

- Apabila koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikan 60% atau 0.6, maka kuesioner tersebut reliabel.
- Apabila koefisien Alpha lebih kecil dari taraf signifikan 60% atau 0.6, maka koesioner tersebut tidak reliabel.

3.10 Metode Analisis Data

3.10.1 Analisis Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum melakukan analisis regresi berganda. Analisis berganda hanya dapat dilakukan apabila suatu model yang akan diuji telah bebas dari asumsi klasik. Secara teoritis model yang digunakan dalam penelitian ini akan menghasilkan nilai parameter model penduga yang sah bila memenuhi asumsi klasik, yaitu tidak terjadi autokorelasi, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

1. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi lainnya (Ghozali, 2016). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Salah satu pengujian autokorelasi dengan menggunakan uji Durbin-Watson (DW test), yaitu dengan menghitung nilai d statistik. Nilai d statistik ini dibandingkan dengan nilai d tabel dengan tingkat signifikan 5%.

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti ada hubungan linier yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel independen dari model yang ada. Akibat dari adanya multikolinearitas ini adalah koefisien regresi tidak tertentu dan kesalahan standarnya tak terhingga. Hal ini akan menimbulkan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (Ghozali, 2016). Untuk menentukan pengujian multikolinearitas, dapat menggunakan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas pada suatu model regresi. Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 , maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada penelitian

tersebut. Dan sebaliknya jika $\text{tolerance} < 0,10$ dan $\text{VIF} > 10$, maka terjadi gangguan multikolinieritas pada penelitian tersebut.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui terjadinya varian tidak sama untuk variabel bebas yang berbeda (Ghozali, 2006). Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Pengujian untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik *scatterplot* antar nilai prediksi variabel dependen. Apabila pada grafik *scatterplot* titik menyebar di atas maupun dibawah nilai nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heterokedastisitas atau dapat disebut terjadi homokedastisitas (Ghozali, 2016).

4. Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya data sampel. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2016). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik histogram dan grafik *normal probability plot*. Cara menganalisis grafik *normal probability plot* dengan membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

3.10.2 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan hubungan antara variabel dependen dengan variabel

independen (Ghozali, 2016). Metode analisis yang digunakan untuk menilai variabilitas luas pengungkapan risiko dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Untuk mengukur analisis regresi berganda menggunakan alat bantu dengan program SPSS. Analisis regresi berganda digunakan apabila pengguna menggunakan atau memasukkan lebih dari satu variabel prediktor. Salah satu prosedur penggunaan model untuk regresi linear berganda adalah dengan prosedur *Least Square* (Kuadrat terkecil). Konsep dari metode *Least Square* adalah menduga koefisien regresi (β) dengan meminimumkan kesalahan (*error*).

3.10.3 Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Untuk menjawab rumusan masalah maka akan digunakan uji statistik t. Pengujian parameter individu (Uji t) dimaksudkan untuk melihat apakah variabel secara individu mempunyai pengaruh terhadap variabel tak bebas dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan (Ghozali, 2014). Dari perhitungan tersebut maka selanjutnya membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} pada tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$) dengan kriteria keputusan:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Pengujian dilakukan dengan

menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Apabila nilai probabilitas signifikansi < 0.05 , maka variabel independen secara bersama-sama memengaruhi variabel dependen.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2014). Nilai R^2 berada antar 0 dan 1 semakin mendekati nilai 1 atau 100% maka akan semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, untuk mengetahui besarnya variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat.

BAB IV

GAMBARAN UMUM

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Puskesmas Skernan Ilir berlokasi di Jl. Lintas Timur Sumatra, Skernan, Tunas Mudo, Kabupaten Muaro Jambi. Puskesmas adalah fasilitas kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi tingginya di wilayah kerjanya. Puskesmas memberikan pelayanan kesehatan dasar yang menyeluruh dan terpadu bagi seluruh masyarakat yang tinggal di wilayah kerjanya, karena puskesmas merupakan ujung tombak yang mempunyai peranan yang cukup besar dalam upaya pembangunan kesehatan. Salah satu faktor penentu agar fungsi dan tujuan puskesmas tercapai dan terwujud adalah dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber Daya Manusia (SDM) baik itu tenaga kesehatan maupun tenaga non kesehatan merupakan hal yang paling utama dalam pencapaian keberhasilan suatu tujuan dari pembangunan kesehatan. Meningkatnya suatu pelayanan kesehatan tergantung pada kemampuan SDM dalam menjalankan aktivitasnya. Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) termasuk salah satu sub sistem yang mempunyai peranan penting dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui berbagai upaya dan pelayanan kesehatan yang dilakukan. Persoalan SDMK harus diberi perhatian lebih dan dikelola secara optimal serta berkelanjutan dalam hal memenuhi hak-haknya. Hal itu dilakukan agar bisa mendapatkan SDM yang mampu, terampil, berkualitas, bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi serta dapat menghadapi berbagai permasalahan dan memecahkannya secara cerdas, baik dan benar.

4.2 Tugas dan fungsi Puskesmas Skernan Ilir

Menurut Permenkes 43 Tahun 2019 tentang puskesmas, Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif di wilayah kerjanya. Puskesmas diatur kembali dengan Peraturan Menteri Kesehatan yang baru yaitu Permenkes 43 tahun 2019 tentang Puskesmas. Permenkes 43 tahun 2019 tentang Puskesmas menyebutkan bahwa Puskesmas adalah Fasilitas Pelayanan Kesehatan (Faskes). Fasilitas Pelayanan Kesehatan adalah suatu tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatan, baik promotif, preventif, kuratif maupun rehabilitatif yang dilakukan oleh pemerintah, pemerintah daerah dan/atau masyarakat. Puskesmas mempunyai tugas melaksanakan kebijakan kesehatan untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya. Puskesmas adalah UKM tingkat pertama. UKM dalam Permenkes 43 tahun 2019 tentang Puskesmas dijelaskan bahwa Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) adalah setiap kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan serta mencegah dan menanggulangi timbulnya masalah kesehatan dengan sasaran keluarga, kelompok, dan masyarakat. Sedangkan Upaya Kesehatan Perseorangan (UKP) adalah suatu kegiatan dan/atau serangkaian kegiatan pelayanan kesehatan yang ditujukan untuk peningkatan, pencegahan, penyembuhan penyakit, pengurangan penderitaan akibat penyakit dan memulihkan kesehatan perseorangan.

4.3 Gambaran Ketenagakerjaan di Puskesmas Skernan Ilir

Tenaga kesehatan yang bertugas di Puskesmas Skernan Ilir pada tahun 2021 berjumlah 35 orang, dengan rincian sebanyak 35 orang berstatus PNS dan 3 orang tenaga Non-PNS. Distribusi tenaga kerja sebagian besar berada di Puskesmas induk, sedangkan sebanyak 7 orang berada di Pustu dan Poskesdes.

Adapun rincian tenaga kerja kesehatan di Puskesmas Skernan Ilir ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 4.1
Distribusi Tenaga Kesehatan Puskesmas Skernan Ilir

No	Jenis Ketenagakerjaan	Jumlah
1	Kepala Puskesmas	1
2	Kasubbag Tata Usaha	1
3	Dokter Umum	1
4	Dokter Gigi	1
5	Pelaksana Kesehatan Masyarakat	1
6	Pelaksana Keperawatan	12
7	Pelaksana Kebidanan	11
8	Pelaksana Keperawatan Gigi	3
9	Pelaksana Sanitasi	1
10	Pelaksana analisis Kesehatan	1
11	Pelaksana Apoteker	2
12	Pelaksana Gizi	0
13	Tenaga Administrasi	1
	Jumlah	35

Berdasarkan distribusi per unit kerja di lingkungan kerja Puskesmas Skernan Ilir ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.2
Distribusi Tenaga Kesehatan Menurut Unit Kerja

No	Unit kerja	Jumlah PNS/PTT
1	PUSKESMAS	28
2	PUSKESMAS PEMBANTU	
	Pustu Skernan	1
	Pustu Berembang	1
	Pustu Tunas Baru	1
3	BIDAN DI DESA	
	Tunas Mudo	1
	Skernan	1
	Berembang	1
	Tunas Baru	1
	TOTAL	35

4.4 Visi dan Misi Puskesmas Skernan Ilir

Puskesmas Skernan Ilir dalam melaksanakan fungsinya mempunyai Visi sebagai berikut: Menjadi Puskesmas Sehat untuk Mencapai Kecamatan Sehat Dalam Muro Jambi Tuntas 2022. Untuk mewujudkan visi tersebut, Puskesmas Skernan Ilir memiliki misi sebagai berikut :

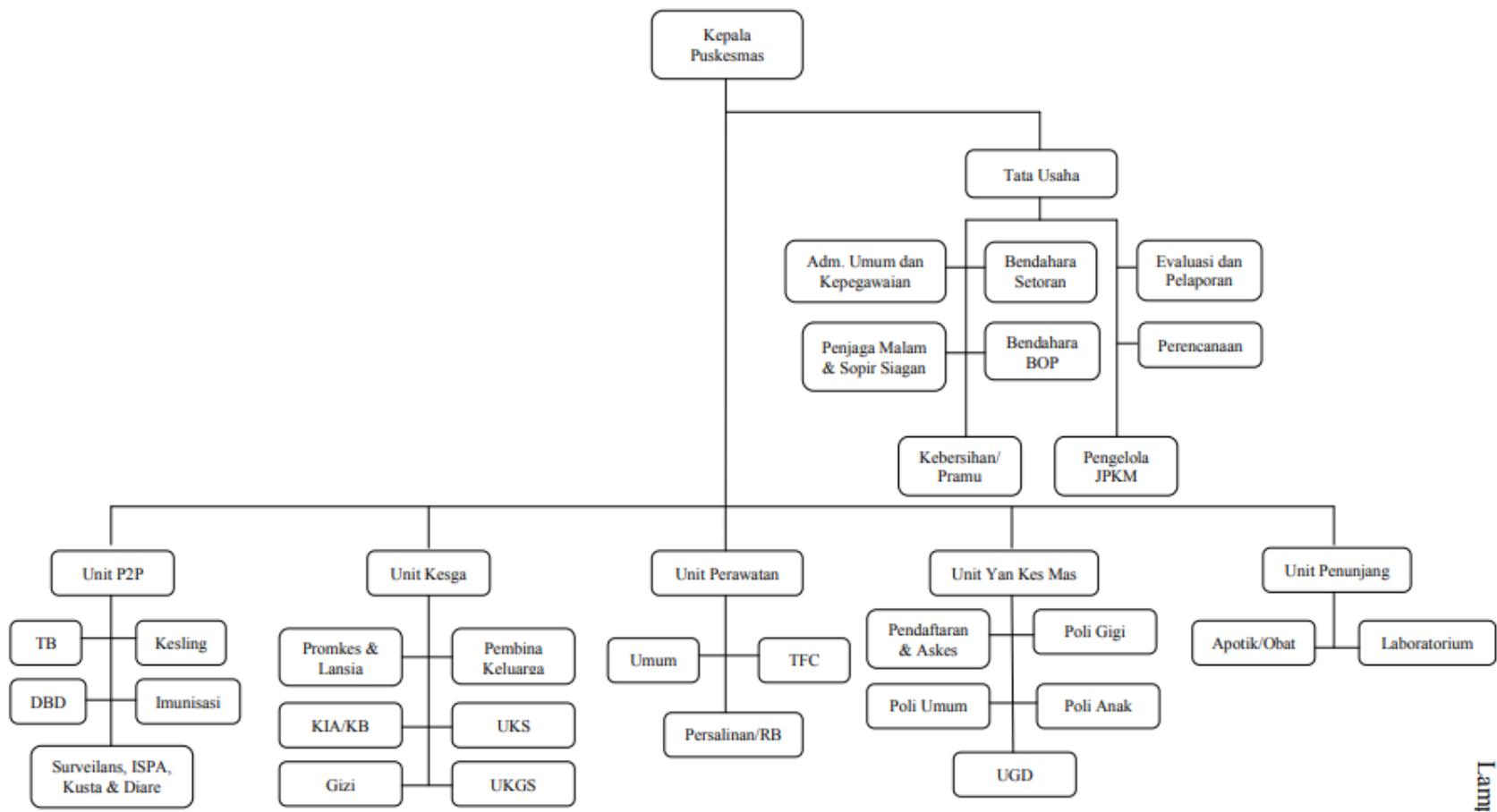
1. Memberikan pelayanan kesehatan dengan penuh peduli oleh tenaga professional kepada seluruh masyarakat.
2. Meningkatkan mutu dan sarana pelayanan sesuai kebutuhan masyarakat.
3. Mengembangkan inovasi dalam pelayanan sesuai perkembangan zaman.
4. Meningkatkan ilmu dan professionalism SDM secara berkelanjutan.
5. Meningkatkan peran serta masyarakat dan lintas sector untuk kemandirian dalam bidang kesehatan.
6. Mendorong tercapainya desa sehat dalam wilayah kerja puskesmas.

4.5 Stuktur Organisasi Puskesmas Skernan Ilir

Sebagai satu bentuk organisasi, Puskesmas Skernan Ilir memiliki struktur organisasi yang jelas dan mengacu pada Keputusan Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Muaro Jambi. Struktur organisasitersebut terdiri dari:

1. Unsur Pimpinan : Kepala Puskesmas
2. Unsur Pembantu Pimpinan : Unit Ketatausahaan
3. Unsur Fungsional: Disebutjuga unit fungsional, karena terdiri dari tenaga/pegawai dalam jabatan fungsional.

Adapun struktur organisasi dari Puskesmas ini ditunjukkan pada gambar berikut ini.



Lamp

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Puskesmas Skernan Ilir

BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Umum Responden

5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini pada Tabel 5.1 akan ditampilkan kelompok usia responden penelitian.

Tabel 5.1
Jumlah Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1.	24-34 tahun	9	25,7 %
2.	35-45 tahun	12	34,1 %
3.	46-56 tahun	8	22,8 %
4.	≥57 tahun	6	17,1 %
Jumlah		35	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.1 di atas dapat dilihat bahwa umur responden yang menempati prosentase tertinggi adalah umur antara 35 tahun – 45 tahun, yaitu sebanyak 12 responden atau 34,1 persen . Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden sudah berusia dewasa.

5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini pada tabel 5.2 akan ditampilkan Karakteristik responden penelitian berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 5.2
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki – laki	22	63%
2.	Perempuan	13	37%
Jumlah		35	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat disimpulkan bahwa responden Laki-laki sebanyak

22 orang atau 63%, sedangkan responden perempuan sebesar 13 orang atau 37%.

5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan

Dibawah ini Karakteristik umum responden penelitian berdasarkan pendidikan terakhir.

Tabel 5.3

Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	D3	-	-
2	Sarjana (S1)	28	80%
3	Pascasarjana (S2)	7	20%
Jumlah		35	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan data tabel 5.3 sebanyak 28 orang atau 80% responden merupakan lulusan sarjana dan sebanyak 7 orang atau 20% responden merupakan lulusan Pascasarjana.

5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama bekerja.

Dibawah ini Karakteristik umum responden penelitian berdasarkan lama bekerja di kantor.

Tabel 5.4

Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
= 1 Tahun	5	14,28%
1-2 Tahun	7	20,%
2-3 Tahun	9	25,71%
> 3 Tahun	14	40%
Jumlah	35	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan data tabel 5.4 sebanyak 5 orang atau 14,28% responden sudah bekerja selama 1 tahun. Sebanyak 7 orang atau 20% dari responden sudah bekerja 1-2 tahun. Responden yang sudah bekerja selama 2-3 Tahun sebanyak 9 orang atau 25,71%.

Sedangkan yang bekerja lebih dari 3 Tahun sebanyak 14 orang atau 40%.

5.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabelitas

5.2.1 Hasil 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 (Kriyantono, 2008). Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2015).

Pengambilan keputusan untuk validitas adalah ditentukan apabila nilai r hitung yang dinyatakan dengan nilai *Pearson Correlation* $> r$ tabel pada $df = n - 2$ ($df = 30 - 2 = 28$, r tabel = 0,3610) maka indikator dikatakan valid. Pada penelitian ini, untuk mendapatkan nilai validitas instrumen penelitian, peneliti telah melakukan pre-test dengan menyebarkan kuesioner terhadap 30 responden. Berikut hasil uji validitas yang telah dilakukan oleh peneliti melalui SPSS.

Tabel 5.5**Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian**

Variabel Indikator	R Tabel	R Hitung	Keterangan
Kinerja (Y)			
1. Semua pekerjaan bisa dikerjakan	0.3338	0.7163	Valid
2. Jumlah pekerjaan tidak ada yang menumpuk	0.3338	0.5076	Valid
3. Dikerjakan sesuai dengan prosedur	0.3338	0.7163	Valid
4. Pekerjaan selesai tepat waktu	0.3338	0.4863	Valid
5. Pekerjaan sesuai dengan yang diminta	0.3338	0.7163	Valid
6. Konsisten terhadap pekerjaan	0.3338	0.7126	Valid
7. Tidak pernah telat dalam bekerja	0.3338	0.7163	Valid
8. Selalu hadir tepat waktu	0.3338	0.7250	Valid
9. menyukai bekerja secara tim	0.3338	0.7163	Valid
10. Mampu berbagi dengan Pegawai lain	0.3338	0.7163	Valid

Karakteristik Individu (X1)			
1. evaluatif-baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan-mengenai pekerja	0.3338	0.5329	Valid
2. Perasaan pegawai atas pekerjaan	0.3338	0.3754	Valid
3. Kesesuaian seorang Pegawai dalam pekerjaannya	0.3338	0.5245	Valid
4. Kecenderungan Pegawai terkonsentrasi dalam bekerja	0.3338	0.5759	Valid
5. Merasa puas dalam menyelesaikan pekerjaan	0.3338	0.5123	Valid
6. Menikmati pekerjaan sebagai pegawai	0.3338	0.6404	Valid
7. Kapasitas mengerjakan tugas	0.3338	0.5835	Valid
8. Pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan	0.3338	0.6602	Valid

Lingkungan Kerja (X2)			
1. Penerangan ruangan cukup	0.3338	0.3754	Valid
2. Cahaya lampu kurang terang	0.3338	0.5245	Valid
3. Sirkulasi udara baik	0.3338	0.5245	Valid
4. Kualitas udara diruangan	0.3338	0.5759	Valid
5. Pewarnaan ditata dengan baik	0.3338	0.5503	Valid
6. Warna sesuai dengan filosofi kantor	0.3338	0.3754	Valid
7. Sering mendengar music	0.3338	0.5245	Valid
8. Sering mendengar suara bising	0.3338	0.7163	Valid
9. Sampah diruangan	0.3338	0.3617	Valid
10. tersedia fasilitas untuk kebersihan	0.3338	0.4863	Valid
11. Merasa aman ketika dikantor	0.3338	0.7126	Valid
12. Bekerja merasa tertekan	0.3338	0.7250	Valid
13. Pembagian tugas	0.3338	0.7163	Valid
14. Kewenangan tugas	0.3338	0.7163	Valid
15. Penetapan kegiatan	0.3338	0.7163	Valid
16. Pengorganisasian	0.3338	0.5245	Valid
17. Sikap pemimpin	0.3338	0.4863	Valid
18. hubungan dengan pemimpin	0.3338	0.7126	Valid
19. Terjalin komunikasi yang baik	0.3338	0.4043	Valid
20. Pegawai saling memahami	0.3338	0.5245	Valid
21. Mampu beradaptasi	0.3338	0.7126	Valid
22. Lingkungan kerja bersahabat	0.3338	0.7163	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Tabel diatas menunjukkan hasil dari uji validitas variabel penelitian yaitu yang menunjukkan hasil *Pearson Correlation* yang positif. Dimana semua nilai *Pearson*

Correlation item kuesioner berada diatas taraf signifikan 0.3338 sehingga peneliti menyimpulkan bahwa pernyataan valid.

5.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013). Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2010).

Dalam penelitian ini, adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach*. Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah reliabel akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan komputer program SPSS. Kriteria penilaian uji reliabilitas adalah (Ghozali, 2013):

1. Apabila koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikan 60% atau 0.6, maka kuesioner tersebut reliabel.
2. Apabila koefisien Alpha lebih kecil dari taraf signifikan 60% atau 0.6, maka koesioner tersebut tidak reliabel.

Berikut hasil uji reliabilitas variabel X dan variabel Y yang telah peneliti lakukan dengan menggunakan SPSS didapatkan hasil sebagai berikut.

Tabel 5.6
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Standar Alpha	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kinerja	0.6	0.849	Reliabel
2	Karakteristik Individu	0.6	0.859	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0.6	0.606	Reliabel

Tabel 5.6 adalah hasil uji reliabilitas variabel penelitian yang menunjukkan hasil *Cronbach's Alpha* yang positif. Peneliti menyimpulkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai koefisien Alpha 0.6, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian pada kuesioner dalam penelitian ini adalah reliabel.

5.3 Deskripsi variabel Penelitian

Data hasil penelitian terdiri dari dua variabel bebas yaitu karakteristik individu (X1) dan lingkungan kerja (X2), dan satu variabel terikat yaitu kinerja Pegawai (Y). Untuk mendeskripsikan dan menguji pengaruh variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini, maka pada bagian ini akan disajikan deskripsi dari masing-masing variabel berdasarkan data yang diperoleh di lapangan.

5.3.1 Kinerja Pegawai

Variabel kinerja Pegawai diukur dengan menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Mathis & Jackson (2012). Indikator kinerja Pegawai terdiri dari kuantitas, kualitas, keandalan, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Berikut ini adalah contoh perhitungan indeks lingkungan kerja fisik pada masing-masing item pertanyaan. Adapun skor dari jawaban responden terkait dengan variabel kinerja adalah sebagai berikut.

Tabel 5.7

Deskripsi Jawaban Responden variabel Kinerja Pegawai

Pertanyaan	Bobot Skor					Total Skor	Indeks	Kategori
	1	2	3	4	5			
1. Semua pekerjaan bisa dikerjakan	0	2	48	72	0	436	87.2	Sangat Baik
2. Jumlah pekerjaan tidak ada yang menumpuk	0	6	48	56	10	430	86	Sangat Baik
3. Dikerjakan sesuai dengan prosedur	0	4	54	56	5	419	83.8	Sangat Baik
4. Pekerjaan selesai tepat waktu	0	2	63	48	5	410	82	Sangat Baik
5. Pekerjaan sesuai dengan yang diminta	3	10	33	52	15	405	81	Sangat Baik
6. Konsisten terhadap pekerjaan	0	2	72	40	0	380	76	Baik
7. Tidak pernah telat dalam bekerja	0	6	60	44	5	393	78.6	Baik
8. Selalu hadir tepat waktu	2	8	51	40	10	381	76.2	Baik
9. menyukai bekerja secara tim	3	10	33	52	15	405	81	Sangat Baik
10. Mampu berbagi dengan Pegawai lain	0	2	72	40	0	380	76	Baik

Berdasarkan pada tabel 5.7, dapat di gambarkan bahwa kinerja pegawai di Puskesmas Skernan Ilir dalam kondisi baik di lihat dari hasil jawaban responden. Item jawaban responden yang memiliki nilai paling tinggi adalah pada item “semua pekerjaan bisa dikerjakan” dengan nilai indeks sebesar 87,2 kategori sangat baik. Item pertanyaan kinerja dengan indek paling rendah adalah pertanyaan “Mampu berbagi dengan Pegawai lain” dengan skor 76 ada dalam kategori baik. Hal ini mengikuti perilaku bahwa pekerjaan bisa di kerjakan oleh pegawai karena pegawai konsisten terhadap pekerjaan, dan saling berbagi sesama individu.

5.3.2 Variabel Karakteristik Individu

Berikut ini adalah contoh perhitungan indeks variabel karakteristik individu pada masing-masing item pertanyaan. Tabel di 5.8 bawah adalah hasil dari jawaban responden penelitian berkaitan dengan variabel karakteristik individu.

Tabel 5.8
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Karakteristik Individu

Pertanyaan	Bobot Skor					Total Skor	Indeks	Kategori
	1	2	3	4	5			
1. evaluatif-baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai pekerja	3	18	36	36	10	341	68.2	Cukup Baik
2. Perasaan pegawai atas pekerjaan	3	12	9	44	60	530	106	Sangat Baik
3. kesesuaian seorang Pegawai dalam pekerjaannya	0	0	63	48	10	431	86.2	Sangat Baik
4. kecenderungan Pegawai terkonsentrasi dalam bekerja	1	16	27	64	5	395	79	Baik
5. Merasa puas dalam menyelesaikan pekerjaan	1	22	36	36	10	347	69.4	Cukup Baik
6. Menikmati pekerjaan sebagai pegawai	2	14	33	52	10	387	77.4	Baik
7. Kapasitas mengerjakan tugas	3	18	36	44	0	323	64.6	Cukup Baik
8. Pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan	2	12	39	52	5	376	75.2	Baik

Berdasarkan pada tabel 5.8 hasil dari jawaban responden, item dengan indeks jawaban paling tinggi adalah pertanyaan “perasaan pegawai atas pekerjaan” dengan indeks sebesar 106 kategori sangat baik. Dan item dengan pertanyaan dengan indeks 64.6 sebagai terendah pada pertanyaan “Kapasitas mengerjakan tugas”, Hal ini menunjukkan bahwa Karakteristik Individu pegawai di Puskesmas sudah baik.

5.3.3 Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja diukur dengan menggunakan dimensi fisik dan non fisik. Berikut ini adalah contoh perhitungan indeks lingkungan kerja fisik pada masing-masing item pertanyaan. Adapun hasil dari jawaban respondep penelitian berkaitan dengan variabel lingkungan kerja ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 5.9

Deskripsi Jawaban Responden variabel Lingkungan Kerja

Pertanyaan	Bobot Skor					Total Skor	Indeks	Kategori
	1	2	3	4	5			
1. Penerangan ruangan cukup	3	12	33	48	15	393	78.6	Kondusif
2. Cahaya lampu kurang terang	0	0	66	44	10	424	84.8	Sangat Kondusif
3. Sirkulasi udara baik	1	16	27	60	10	404	80.8	Sangat Kondusif
4. Kualitas udara diruangan	1	6	30	80	5	448	89.6	Sangat Kondusif
5. Pewarnaan ditata dengan baik	3	10	33	52	15	405	81	Sangat Kondusif
6. Warna sesuai dengan filosofi kantor	0	2	72	40	0	380	76	Kondusif
7. Sering mendengar musik	0	6	60	44	5	393	78.6	Kondusif
8. Sering mendengar suara bising	2	8	51	40	10	381	76.2	Kondusif
9. Sampah diruangan	0	2	48	72	0	436	87.2	Sangat Kondusif
10. tersedia fasilitas untuk kebersihan	0	6	48	56	10	430	86	Sangat Kondusif
11. Merasa aman ketika dikantor	0	4	54	56	5	419	83.8	Sangat Kondusif
12. Bekerja merasa tertekan	0	2	63	48	5	410	82	Sangat Kondusif
13. Pembagian tugas	0	2	48	72	0	436	87.2	Sangat Kondusif
14. Kewenangan tugas	0	6	48	56	10	430	86	Sangat Kondusif
15. Penetapan kegiatan	0	4	54	56	5	419	83.8	Sangat Kondusif
16. Pengorganisasian	0	2	63	48	5	410	82	Cukup Kondusif
17. Sikap pemimpin	0	2	51	60	10	447	89.4	Sangat Kondusif
18. hubungan dengan pemimpin	2	12	42	48	5	369	73.8	Kondusif
19. Terjalin komunikasi yang baik	0	6	48	56	10	430	86	Sangat Kondusif
20. Pegawai saling memahami	0	4	54	56	5	419	83.8	Sangat Kondusif
21. Mampu beradaptasi	1	6	30	80	5	448	89.6	Sangat Kondusif
22. Lingkungan kerja bersahabat	3	10	33	52	15	405	81	Sangat Kondusif

Pada tabel 5.9 menurut hasil dari jawaban responden, Lingkungan Kerja di Puskesmas Skernan Ilir dalam kondisi yang sangat kondusif. Hal ini dapat di lihat dari banyak nya pegawai yang merespon dengan hasil yang Sangat Kondusif. Item pertanyaan yang paling tinggi nilai indeks adalah item pertanyaan “mampu beradaptasi” dengan nilai indeks sebesar 89,6 dan kategori “sangat kondusif”. Item pertanyaan dengan nilai indeks terendah pada pertanyaan “hubungan dengan pimpinan” dengan nilai indeks sebesar 73,8 dan kategori kondusif.

5.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi secara normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas data menggunakan *One Sample Kolmogrov-Smirnov test* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar Dari 5% atau 0,05. Adapun hasil dari pengujian normalitas hasil kuesioner penelitian ditunjukkan pada Tabel 5.11 berikut.

Tabel 5.11

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

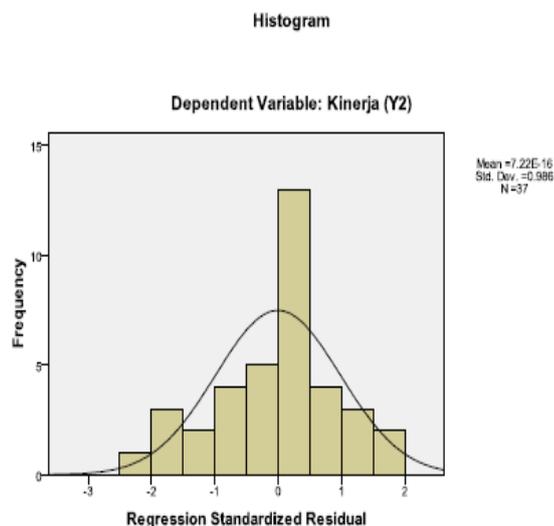
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.35477844
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.072
	Negative	-.109
Kolmogorov-Smirnov Z		1.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.189

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

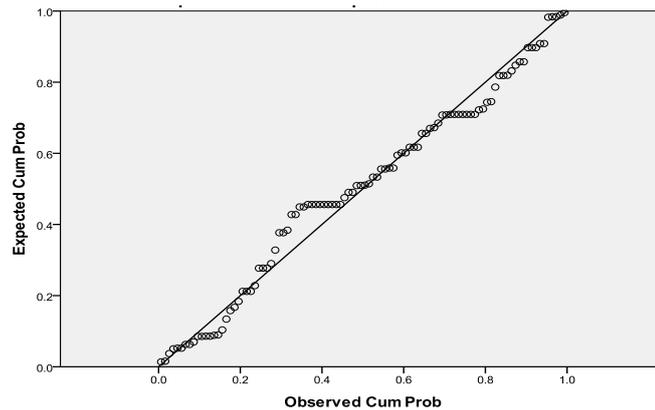
Sumber : Data hasil pengolahan, 2021

Berdasarkan hasil uji dengan SPSS terlihat nilai Kolmogorov-Smimov adalah sebesar 0.189. Artinya data penelitian terdistribusi secara normal karena nilai signifikansi lebih besar dari 0.05. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan Grafik Normal P-P Plot dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal. Jika pada tabel test of normality dengan menggunakan KolmogorovSmirnov nilai sig > 0.05, maka data berdistribusi normal. Adapun Uji Normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 5.1 Grafik Histogram Uji Normalitas

Jika nilai statistik Kolmogorov-Smirnov signifikan di atas signifikan tertentu maka dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi. Level of Significant yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05. Didapatkan hasil uji Kolmogorov Smirnov dengan menggunakan data sebagai berikut :



Gambar 5.2 Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 5.2 diatas, menunjukkan variabel citra merek, persepsi harga, dan persepsi kualitas produk berada digaris normal. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal. Dengan kata lain, dalam grafik normal plot dapat disimpulkan bahwa dalam grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, dan dalam persebarannya tidak jauh dari garis diagonal. Maka dalam model regresi tidak menyalahi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas yaitu adanya hubungan linear antar variabel dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinieritas. Pada penelitian ini menggunakan metode pengujian yang digunakan adalah Tolerance dan uji VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan bantuan SPSS. Hasil pengujian multikolinieritas didapatkan hasil seperti berikut ini.

Tabel 5.12

Hasil Pengujian Multikolinieritas Variabel

Variabel	Tolerance	VIF
Karakteristik Individu	.346	2.891
Lingkungan Kerja	.250	3.992
Kinerja Karaywan	.266	3.754

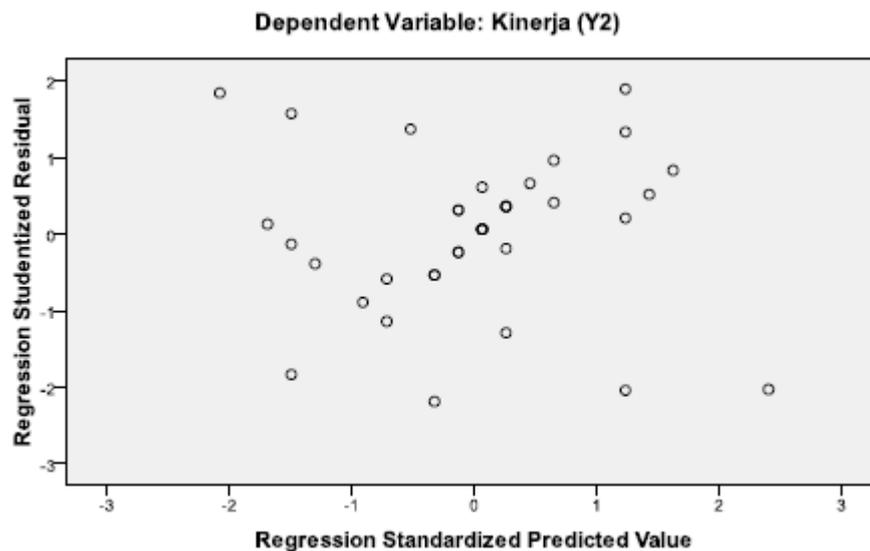
Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dari hasil pengujian terlihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel independen lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF variabel independen lebih kecil dari 10,00. Berdasarkan nilai tersebut, dapat dikatakan bahwa tidak terjadi Multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas. Dengan kata lain, untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

Pengujian ini dilakukan untuk menguji adanya heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel dependen. Hasil pengujian heteroskedastisitas untuk model penelitian ditunjukkan dalam Gambar 5.3.



Gambar 5.3 Scatter plot data penelitian

Berdasarkan gambar diatas, terlihat data menyebar disekitar angka 0 dan tidak terjadi tidak mengumpul pada suatu titik atau pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian tidak mengalami heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Pengujian selanjutnya adalah Uji autokorelasi, bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan. Korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Metode pengujian yang sering digunakan adalah dengan uji Durbin-Watson (uji DW) dengan menggunakan SPSS. Penarikan keputusan dari pengujian ini adalah dengan melihat nilai DW, apabila nilai Durbin Watson diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi. Hasil pengujian autokorelasi disajikan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 5.13
Hasil Pengujian Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.890 ^a	.792	.786	1.376	2.156

a. Predictors: (Constant), Fisik, karakteristik individu

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian diatas terlihat Nilai pada model penelitian yaitu sebesar 2.156. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai DW Tabel yang taraf signifikannya 5%. Didapatkan dL 1.6131 dan dU 1.7364. Nilai DW hitung lebih besar dari batas atas (dU) yakni 1.7364 dan kurang dari 4-dU ($4-1.7364 = 2,2636$) sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak mengalami autokorelasi.

5.5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil pengujian regresi linier berganda pada

variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja Pegawai. Hasil dari pengujian regresi linier berganda ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 5.10
Uji Regersi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.405	.854		5.157	.000
	Karakteristik Individu	.207	.114	.144	1.819	.002
	Lingkungan Kerja	.505	.120	.390	4.192	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel regresi diatas dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,405 + 0.207X_1 + 0.505X_2 + e$$

Nilai konstanta yang didapatkan adalah 4.405, hal ini menunjukkan bila variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja bernilai nol, maka kinerja Pegawai mengalami kenaikan sebesar 4.405. Sedangkan pada variabel karakteristik individu bernilai 0.207, artinya nilai karakteristik individu menambah 0.207 pada kinerja Pegawai. Hal yang sama juga terdapat pada variabel lingkungan kerja, dimana nilai beta yang didapatkan adalah 0.505. Artinya lingkungan kerja akan mempengaruhi dengan meningkatkan kinerja Pegawai sebesar 0.505.

5.6 Hasil Uji Hipotesis

5.6.1 Analisis Koefisien Determinasi

Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Adjusted R² dapat diketahui berapa persentase yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Sedangkan sisanya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Tabel 5.11
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 ^a	.792	.786	1.376

a. Predictors: (Constant), Fisik, Karakteristik individu

b. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 5.17 menunjukkan nilai adjusted R² adalah sebesar 0,786 atau 78,6%. Angka ini menunjukkan variabel independen yakni karakteristik individu dan lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 78,6% terhadap variabel dependen (kinerja Pegawai). Sisanya yang sebesar 21,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Variabel lain seperti gaya kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan, loyalitas, stress kerja, dan lain-lain.

5.6.2 Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 5%. Dimana penarikan keputusan dilihat jika nilai probabilitas < 0,05, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 5.12
Uji Serentak (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	692.083	3	230.694	121.881	.000 ^a
	Residual	181.707	96	1.893		
	Total	873.790	99			

a. Predictors: (Constant), Fisik, karakteristik individu

b. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Berdasarkan data pada tabel 4.28, nilai probabilitas F statistik memiliki nilai yang

lebih kecil dari 5%, yaitu sebesar 0.000. Hal ini membuktikan bahwa variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen yakni kinerja Pegawai.

5.6.3 Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig (*significance*). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Tabel 5.13
Uji Parsial (Uji T)
Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.405	.854		5.157	.000
	Karakteristik Individu	.207	.114	.144	1.819	.002
	Lingkungan Kerja	.505	.120	.390	4.192	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.29 terlihat bahwa variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Hubungan antar variabel dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut.

1. Variabel karakteristik individu memiliki nilai signifikansi sebesar 0.002 dan nilai t sebesar 1.819. karena nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi 5% (0.05) maka dapat dikatakan karakteristik individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.
2. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000 dan nilai t sebesar 4.192. karena nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi 5%

(0.05) maka dapat dikatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

5.7 Pembahasan

5.7.1 Hubungan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara variabel karakteristik individu terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Ananda (2018) Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja Pegawai dengan variabel mediator motivasi kerja Pegawai pada PT. Petrokimia Gresik menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan. Penelitian Pangastuti (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap Kinerja Pegawai BTN Surakarta. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shekari, dkk (2012) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap tingkat kinerja pegawai. Implikasi dari penelitian ini adalah dapat memperkuat teori yang menyatakan bahwa karakteristik individu merupakan setiap individu mempunyai karakteristik bawaan (*heredity*) dan karakteristik yang dipengaruhi oleh lingkungan. Karakteristik bawaan merupakan karakteristik keturunan yang dibawa sejak ia lahir baik yang berhubungan dengan faktor biologis maupun sosial psikologis. Keyakinan masa lalu mengatakan bahwa kepribadian terbawa pembawaan dan lingkungan; merupakan dua faktor yang terbentuk karena dua faktor yang terpisah, masing-masing mempengaruhi kepribadian dan kemampuan individu bawaan dan lingkungan dengan caranya masing-masing.

5.7.2 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengolahan data di atas, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Karakteristik lingkungan kerja fisik pada kantor diambil dari beberapa indikator. Sebagian besar Pegawai setuju bahwa ruang kerja yang ditata dengan rapi membuat Pegawai merasa nyaman dengan pengaturan ini. Juga suhu dan kelembaban dalam suatu ruangan memiliki kontribusi untuk meningkatkan kinerja Pegawai. Kontrol AC yang baik, tidak terlalu dingin atau tidak terlalu hangat membuat Pegawai lebih rileks dan nyaman untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Kontrol yang baik dengan AC tidak hanya memberikan suhu dan kelembaban yang baik tetapi juga membuat aliran udara lebih baik dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja Pegawai. Pengaturan pencahayaan yang baik juga memainkan peran penting untuk meningkatkan kinerja Pegawai. Dengan kilat yang baik, Pegawai dapat membaca dan menulis dengan benar, tidak bersinar atau gelap. Indikator lain yang memiliki kontribusi terhadap kinerja Pegawai adalah bebas dari kebisingan. Tanpa kebisingan, Pegawai lebih fokus pada tugas mereka, tidak terganggu oleh kebisingan lain seperti suara knalpot sepeda motor atau mobil. Bebas dari hal-hal yang berbau juga memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja Pegawai karena bagaimana Pegawai dapat berpikir lebih baik jika ruangnya bau. Tidak hanya bebas dari bau, tetapi ruangan yang bersih dan ruang kerja juga membuat Pegawai bekerja lebih baik. Dan yang terakhir tapi tidak kalah aman. Pegawai akan bekerja lebih baik jika mereka tahu tempat kerja mereka aman (Naharuddin dan Sadegi, 2013; Leblebici, 2012; Samson, 2014).

Ada juga beberapa gangguan lain yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai seperti kebisingan yang akan menyebabkan ketidaknyamanan pada Pegawai dan dengan demikian mengurangi produktivitas Pegawai (Hedge, 1986). Selain itu, kepuasan Pegawai dapat menghasilkan kinerja Pegawai. Oleh karena itu, untuk membuat Pegawai puas, faktor tempat kerja fisik yang telah disebutkan oleh Brill et al. (1985) perlu diterapkan ke semua tempat kerja. Lebih lanjut, McCoy dan Evans (2005) menyatakan bahwa begitu Pegawai menjadi pemicu stres di tempat kerja, Pegawai memiliki potensi

tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sangat lambat dan itu akan memengaruhi kinerja Pegawai. Seorang Pegawai dapat terpengaruh tergantung pada tugas yang diberikan kepada mereka dan juga lingkungan tempat mereka bekerja. Dengan memiliki lingkungan yang baik, Pegawai dapat menerapkan energi mereka dan perhatian penuh mereka untuk melakukan pekerjaan (Vischer, 2008).

Lingkungan kerja di suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap Pegawai. Lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja Pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja Pegawai. Lingkungan kerja yang baik di mana Pegawai dikatakan melakukan yang optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu, tekad dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak baik dapat menurunkan motivasi dan moral, dan pada akhirnya dapat menurunkan kinerja Pegawai.

Menurut Robbins (2003) lingkungan adalah institusi atau kekuatan di luar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan diformulasikan menjadi dua lingkungan umum dan lingkungan spesifik. Menurut Basuki dan Susilowati (2005) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung, setiap orang atau kelompok orang dalam menjalankan aktivitasnya. Menurut Barry rendering & jayheizer (2001: 239), lingkungan kerja adalah lingkungan fisik di mana Pegawai bekerja mempengaruhi kinerja, keamanan, dan kualitas kehidupan kerja mereka.

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, hubungan yang baik dengan atasan dan hubungan rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik juga merupakan lingkungan kerja kelompok yang tidak dapat diabaikan. Menurut Nitisemito (2000), perusahaan harus dapat mencerminkan kondisi yang memungkinkan untuk kerjasama antara tingkat atasan,

bawahan dan yang memiliki status resmi yang sama di perusahaan. Syarat yang harus diciptakan adalah suasana keluarga, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

5.7.3 Hubungan Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap

Kinerja Pegawai

Lingkungan tempat kerja adalah jumlah dari hubungan timbal balik yang ada dalam Pegawai dan lingkungan tempat mereka bekerja (Kohun, 2002). Menurut Heath (2006), lingkungan ini melibatkan lokasi fisik serta lingkungan sekitarnya, prosedur perilaku, kebijakan, aturan, budaya, sumber daya, hubungan kerja, lokasi kerja, yang semuanya memengaruhi cara Pegawai melakukan pekerjaannya. Kualitas lingkungan tempat kerja berdampak pada kinerja Pegawai dan selanjutnya memengaruhi daya saing organisasi. Manajemen lingkungan tempat kerja yang efektif yang membuat lingkungan kerja yang menarik, nyaman, memuaskan dan memotivasi Pegawai sehingga memberi Pegawai rasa bangga dan tujuan dalam apa yang mereka lakukan (Humphries, 2005). Pegawai akan selalu puas ketika mereka merasakan lingkungan terdekat mereka; baik sensasi fisik dan keadaan emosi sejalan dengan kewajiban mereka (Farh, 2012) dan seberapa baik Pegawai terhubung dengan lingkungan tempat kerja langsung organisasi mereka, memengaruhi tingkat kesalahan tingkat, efisiensi dan inovasi, kolaborasi dengan Pegawai lain, ketidakhadiran dan , pada akhirnya retensi mereka (Leblebici, 2012)

Lingkungan tempat kerja yang sehat masuk akal secara bisnis dan mendukung keterlibatan Pegawai dan menciptakan budaya kinerja tinggi yang mendorong inovasi dan kreativitas (Kohun, 2002). Organisasi dianggap sebagai tempat positif untuk lebih kompetitif karena mereka diposisikan lebih baik untuk menarik dan mempertahankan Pegawai yang sangat terampil. Ini adalah pertimbangan penting dalam pasar tenaga kerja yang ketat saat ini. Lingkungan tempat kerja yang positif cenderung menghasilkan pergantian Pegawai yang lebih sedikit, lebih sedikit kasus penipuan, praktik keselamatan yang lebih baik, Pegawai lebih mudah menarik dan lebih baik, serta meningkatkan

kesejahteraan Pegawai (Cunnen, 2006). Di hampir semua bank berkinerja tinggi, ada yang benar di atas mereka semua "Orang adalah aset organisasi yang paling penting (O'Neill, 2007). Kinerja Pegawai adalah hasil gabungan dari upaya, kemampuan, dan persepsi tugas (Platt, 2010). Kinerja Pegawai sangat penting untuk hasil dan kesuksesan organisasi. Banyak yang mempengaruhi faktor kinerja Pegawai; dan faktor lingkungan tempat kerja menonjol sebagai penentu utama kinerja. Ini adalah model multi-karakter utama untuk tujuan terencana organisasi (Sabir et al. 2012). Lingkungan tempat kerja yang menguntungkan menjamin kesejahteraan Pegawai serta memungkinkan mereka untuk eksis sendiri ke peran mereka dengan semua energi yang dapat diterjemahkan ke kinerja yang lebih tinggi (Taiwo, 2010).

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis data penelitian dan pembahasan masalah penelitian yang berkaitan dengan Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel karakteristik individu terhadap terhadap kinerja Pegawai (Y).
2. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja (fisik dan non fisik) terhadap kinerja Pegawai (Y).
3. Karakteristik individu dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja Pegawai. F hitung bernilai positif menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai lingkungan kerja fisik dan non fisik maka semakin tinggi kinerja Pegawai.

6.2 Saran / Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diberikan beberapa saran yaitu :

1. Berdasarkan hasil dari penelitian dan jawaban dari responden, Karakteristik Individu memiliki nilai rata-rata cukup baik. Di harapkan agar puskesmas bisa lebih meningkatkan nilai dari Karakteristik Individu pegawai terutama dalam kapasitas pegawai untuk mengerjakan tugas, karena berada dalam skor atau nilai terendah.
2. Bagi Puskesmas Skernan Ilir Muaro Jambi perlu di bina hubungan atasan dengan bawahan, antara pegawai dengan pegawai yang ada dilingkungan kerja dimana perlu ada pemberian motivasi sehubungan program-program

Puskesmas yang begitu gencar, karena pada penelitian terbukti bahwa Karakteristik Individu berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

3. Puskesmas Skernan Ilir Muaro Jambi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai diharapkan dapat lebih memperhatikan lagi lingkungan tempat kerja (lingkungan fisik dan non fisik) Puskesmas sehingga kondisi kantor yang ada saat ini sesuai dengan keinginan pegawai.
4. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti menyarankan pada Puskesmas untuk lebih memperhatikan atau mengevaluasi untuk atasan dalam memberikan pengarahan dan menuntun proses berfikir untuk meningkatkan kualitas kerja agar dapat secara efektif meningkatkan kinerja pegawai.
5. Selain memberikan lingkungan kerja yang baik, peningkatan kinerja pegawai juga melalui peningkatan sumber daya manusianya dan faktor-faktor kesejahteraan pegawai seperti promosi jabatan, kompensasi dalam upah, dan lain sebagainya.
6. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi kepada puskesmas agar tetap mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif dan juga menumbuhkan karakteristik individu yang baik sehingga akan dapat meningkatkan kinerja pegawai di Puskesmas Skernan Ilir. Selain memberikan lingkungan kerja yang baik, peningkatan kinerja pegawai juga melalui peningkatan sumber daya manusianya dan faktor-faktor kesejahteraan pegawai seperti promosi jabatan, kompensasi dalam upah, dan lain sebagainya.
7. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan bisa melakukan penelitian di tempat lain, agar didapatkan hasil yang lebih umum berkaitan dengan kinerja Pegawai bank. Selain itu, penelitian juga bisa menambah variabel lain untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru.
- Agustya Hariski Nisakurohma, B. S. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 109-115.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *JIAGANIS*, 1-17.
- Burhannudin, M. Z. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur*, 191-206.
- Cavorina, R. H. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Cladtek Bi Metal Manufacturing. *Journal of Business Administration*, 337-347.
- Dessy, L. Y. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara II Pagar Merbau. *Journal of Management Science (JMAS)*, 1-6.
- Dhyah Harjanti S.E., M. &. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Produksi. *AGORA*.
- Effendy. (n.d.). *Human Relations dan Public Relations*. Bandung.
- Gabrella Bunga Rahmawardani, B. S. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Ghazali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghiok Vanali Jacobis, C. K. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*.
- Indar Dewi Gaffar, T. A. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Sumber Alfaria Trijaya Di Makassar. *Jurnal Riset Edisi XVI*, 13-25.
- Kemenkes. (2014). *Permenkes RI*. Jakarta.

- Mutiarawati Saliding, W. A. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. MNS (Multi Nabati Sulawesi) Bitung. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 72-80.
- Putra, C. (2017). Karakteristik Individu. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu*.
- Rina, N. M. (2018). Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja. *Conference on Innovation and Application of Science and Technology (CIASTECH 2018)*, 128-137.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

LAMPIRAN

Lampiran I Kuesioner

Kepada YTH :

Responden

Di Tempat

Saya saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul: “**Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Skernan Ilir**”. Untuk itu dalam kesempatan ini, Saya mohon kesediaan Responden untuk membantu saya mengisi kuesioner ini. Apapun pendapat dan informasi yang Responden berikan, SAYA AKAN JAMIN KERAHASIAANNYA dan ini semata-mata untuk kepentingan penelitian.

Saya sangat menghargai pengorbanan waktu dan sumbangan pemikiran Responden untuk mengisi kuesioner ini. Oleh karena itu, Saya sangat mengucapkan banyak terima kasih, semoga bantuan dan amal baik sekalian mendapat imbalan dari Allah SWT. Amin.

Hormat saya,

Edo Nestra Karisma

PERTANYAAN MENGENAI DATA PRIBADI RESPONDEN

Responden diharap menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut dengan mengisi bagian yang kosong atau memberi tanda cek (√) pada jawaban yang tersedia.

- A) Nama :
- B) Alamat :
- C) Usia saat ini : Tahun
- D) Jenis kelamin : Laki-laki / Perempuan
- E) Pendidikan terakhir : () Diploma () Sarjana () Pasca Sarjana

PETUNJUK PENGISIAN

Mohon dijawab pertanyaan-pertanyaan di bawah ini dengan memberi tanda check (√) pada kolom jawaban yang tersedia.

No	Simbol	Keterangan	Skor
1	SS	Sangat setuju	5
2	S	Setuju	4
3	N	Netral	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat tidak setuju	1

PERTANYAAN KUESIONER

Variabel	Dimensi	Pertanyaan	Jawaban				
			5	4	3	2	1
Karakteristik Individu (X ₁)	Sikap	1. Pegawai merasa menguntungkan selama bekerja di puskesmas ini 2. Pegawai merasa senang menjadi pegawai atas pekerjaan					
	Minat	3. Kesesuaian seorang Pegawai dalam pekerjaannya 4. kecenderungan Pegawai terkonsentrasi dalam bekerja					
	Nilai	5. Merasa puas dalam menyelesaikan pekerjaan 6. Menikmati pekerjaan sebagai pegawai					
	Kemampuan	7. Kapasitas mengerjakan tugas 8. Pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan					
Lingkungan kerja (X ₂)	Fisik	1. Penerangan ruangan cukup 2. Cahaya lampu kurang terang					
		3. Sirkulasi udara baik 4. Kualitas udara diruangan					
		5. Pewarnaan ditata dengan baik 6. Warna sesuai dengan filosofi kantor					
		7. Sering mendengar musik 8. Sering mendengar suara bising					
		9. Sampah diruangan tersedia fasilitas untuk kebersihan					
		11. Merasa aman ketika dikantor 12. Bekerja merasa tertekan					
	Non Fisik	13. Pembagian tugas 14. Kewenangan tugas					
		15. Penetapan kegiatan 16. pengorganisasian					
		17. Sikap pemimpin 18. hubungan dengan pemimpin					
		19. Terjalin komunikasi yang baik 20. Pegawai saling memahami					
		21. Mampu beradaptasi 22. Lingkungan kerja bersahabat					
		Kinerja Pegawai (Y)	Kuantitas	1. Semua pekerjaan bisa dikerjakan 2. Jumlah pekerjaan tidak ada yang menumpuk			
Kualitas	3. Dikerjakan sesuai dengan prosedur 4. Pekerjaan selesai tepat wakt						
Keandalan	5. Pekerjaan sesuai dengan yang diminta 6. Konsisten terhadap pekerjaan						
Kehadiran	7. Tidak pernah telat dalam bekekerja 8. Selalu hadir tepat waktu						
Kemampuan bekerja sama	9. menyukai bekerja secara tim 10. Mampu berbagi dengan Pegawai lain						

Lampiran 2 : Jawaban Responden Variabel Karakteristik Individu

Item Pertanyaan	Jawaban				
	1	2	3	4	5
X1-1	3	9	12	9	2
X1-2	3	6	11	12	3
X1-3	0	0	21	12	2
X1-4	1	8	9	16	1
X1-5	1	11	12	9	2
X1-6	2	7	11	13	2
X1-7	3	9	12	11	0
X1-8	2	6	13	13	1

Lampiran 3 : Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja

Item Pertanyaan	Jawaban				
	1	2	3	4	5
X2-1	3	6	11	12	3
X2-2	0	0	22	11	2
X2-3	1	8	9	15	2
X2-4	1	3	10	20	1
X2-5	3	5	11	13	3
X2-6	0	1	24	10	0
X2-7	0	3	20	11	1
X2-8	2	4	17	10	2
X2-9	0	1	16	18	0
X2-10	0	3	16	14	2
X2-11	0	2	18	14	1
X2-12	0	1	21	12	1
X2-13	0	1	16	18	0
X2-14	0	3	16	14	2
X2-15	0	2	18	14	1
X2-16	0	1	21	12	1
X2-17	0	1	17	15	2
X2-18	2	6	14	12	1
X2-19	0	3	16	14	2
X2-20	0	2	18	14	1
X2-21	0	1	16	18	0
X2-22	0	3	16	14	2

Lampiran 4 : Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kinerja Pegawai

Item Pertanyaan	Jawaban				
	1	2	3	4	5
Y-1	0	1	16	18	0
Y-2	0	3	16	14	2
Y-3	0	2	18	14	1
Y-4	0	1	21	12	1
Y-5	3	5	11	13	3
Y-6	0	1	24	10	0
Y-7	0	3	20	11	1
Y-8	2	4	17	10	2
Y-9	3	5	11	13	3
Y-10	0	1	24	10	0

Lampiran 5 : Hasil SPSS

1. Uji Regresi Linier

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.405	.854		5.157	.000
	Fisik	.207	.114	.144	1.819	.002
	Non Fisik	.505	.120	.390	4.192	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.35477844
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.072
	Negative	-.109
Kolmogorov-Smirnov Z		1.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.189

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

b) Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Lingkungan kerja Fisik	.346	2.891
Lingkungan Kerja non fisik	.250	3.992
Kinerja Karaywan	.266	3.754

c) Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.890 ^a	.792	.786	1.376	2.156

a. Predictors: (Constant), Fisik, Non Fisik

b. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

3. Uji Hipotesis

a) Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 ^a	.792	.786	1.376

a. Predictors: (Constant), Fisik, Non Fisik

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.890 ^a	.792	.786	1.376

a. Predictors: (Constant), Fisik, Non Fisik

b. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

b) Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	692.083	3	230.694	121.881	.000 ^a
	Residual	181.707	96	1.893		
	Total	873.790	99			

a. Predictors: (Constant), Fisik, Non Fisik

b. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

c) Uji F

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.405	.854		5.157	.000
	Fisik	.207	.114	.144	1.819	.002
	Non-Fisik	.505	.120	.390	4.192	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai

Lampiran 6 : Tabel T

d.f	$t_{0,10}$	$t_{0,05}$	$t_{0,025}$	$t_{0,01}$	$t_{0,005}$	d.f
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	1
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	2
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	3
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	4
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	6
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	7
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	8
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	9
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	10
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	11
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	12
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	13
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	14
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	15
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	16
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	17
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	18
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	19
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	20
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	21
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	22
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	23
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	24
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	25
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	26
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	27
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	28
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	29
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	30
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	31
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	32
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	33
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	34
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	35
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	36
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	37
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	38
39	1,303	1,685	2,023	2,426	2,708	39
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	40
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	41
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	42
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	43
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	44
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	45
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	46
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	47
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	48
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	49
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	50
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	51
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	52
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	53
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	54
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	55
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	56
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	57
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	58
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	59
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	60
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	61
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	62
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	63
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	64

65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	65
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	66
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	67
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	68
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	69
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	70
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	71
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	72
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	73
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	74
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	75
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	76
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	77
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	78
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	79
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	80
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	81
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	82
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	83
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	84
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	85
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	86
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	87
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	88
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	89
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	90
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	91
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	92
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	93
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	94
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	95
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	96
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	97
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	98
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	99
Inf.	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	Inf.

Sumber: *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Dr. Imam Ghozali)*

Lampiran 7 : Tabel Nilai $F_{0.05}$

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	15	20	24	30	40	60	120	
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	244	246	248	249	250	251	252	253	254
2	18,5	19,0	19,2	19,2	19,3	19,3	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,4	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5
3	10,1	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,89	8,85	8,81	8,79	8,74	8,70	8,66	8,64	8,62	8,59	8,57	8,55	8,53
4	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96	5,91	5,86	5,80	5,77	5,75	5,72	5,69	5,66	5,63
5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,77	4,74	4,68	4,62	4,56	4,53	4,50	4,46	4,43	4,40	4,37
6	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10	4,06	4,00	3,94	3,87	3,84	3,81	3,77	3,74	3,70	3,67
7	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,64	3,57	3,51	3,44	3,41	3,38	3,34	3,30	3,27	3,23
8	5,32	4,46	4,07	3,84	3,69	3,58	3,50	3,44	3,39	3,35	3,28	3,22	3,15	3,12	3,08	3,04	3,01	2,97	2,93
9	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,14	3,07	3,01	2,94	2,90	2,86	2,83	2,79	2,75	2,71
10	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,98	2,91	2,85	2,77	2,74	2,70	2,66	2,62	2,58	2,54
11	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,85	2,79	2,72	2,65	2,61	2,57	2,53	2,49	2,45	2,40
12	4,75	3,89	3,49	3,26	3,11	3,00	2,91	2,85	2,80	2,75	2,69	2,62	2,54	2,51	2,47	2,43	2,38	2,34	2,30
13	4,67	3,81	3,41	3,13	3,03	2,92	2,83	2,77	2,71	2,67	2,60	2,53	2,46	2,42	2,38	2,34	2,30	2,25	2,21
14	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96	2,85	2,76	2,70	2,65	2,60	2,53	2,46	2,39	2,35	2,31	2,27	2,22	2,18	2,13
15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,71	2,64	2,59	2,54	2,48	2,40	2,33	2,29	2,25	2,20	2,16	2,11	2,07
16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54	2,49	2,42	2,35	2,28	2,24	2,19	2,15	2,11	2,06	2,01
17	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,61	2,55	2,49	2,45	2,38	2,31	2,23	2,19	2,15	2,10	2,06	2,01	1,96
18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46	2,41	2,34	2,27	2,19	2,15	2,11	2,06	2,02	1,97	1,92
19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,54	2,48	2,42	2,38	2,31	2,23	2,16	2,11	2,07	2,03	1,98	1,93	1,88
20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,51	2,45	2,39	2,35	2,28	2,20	2,12	2,08	2,04	1,99	1,95	1,90	1,84
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37	2,32	2,25	2,18	2,10	2,05	2,01	1,96	1,92	1,87	1,81
22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,46	2,40	2,34	2,30	2,23	2,15	2,07	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,78
23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,44	2,37	2,32	2,27	2,20	2,13	2,05	2,01	1,96	1,91	1,86	1,81	1,76
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,42	2,36	2,30	2,25	2,18	2,11	2,03	1,98	1,94	1,89	1,84	1,79	1,73
25	4,24	3,39	2,99	2,76	2,60	2,49	2,40	2,34	2,28	2,24	2,16	2,09	2,01	1,96	1,92	1,87	1,82	1,77	1,71
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,33	2,27	2,21	2,16	2,09	2,01	1,93	1,89	1,84	1,79	1,74	1,68	1,62
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12	2,08	2,00	1,92	1,84	1,79	1,74	1,69	1,64	1,58	1,51
60	4,00	3,15	2,76	2,53	2,37	2,25	2,17	2,10	2,04	1,99	1,92	1,84	1,75	1,70	1,65	1,59	1,53	1,47	1,39
120	3,92	3,07	2,68	2,45	2,29	2,18	2,09	2,02	1,96	1,91	1,83	1,75	1,66	1,61	1,55	1,50	1,43	1,35	1,22
	3,84	3,00	2,60	2,37	2,21	2,10	2,01	1,94	1,88	1,83	1,75	1,67	1,57	1,52	1,46	1,39	1,32	1,22	1,00

Sumber: *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Dr. Imam Ghozali)*

Lampiran 8 : Tabel R

Tabel r Product Moment
Pada Sig.0,05 (Two Tail)

N	r	N	r	N	r	N	r	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126