

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT TELUKDALAM

Melati Hulu

Mahasiswa Prodi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya
melatihulumelati@gmail.com,

ABSTRAK

Permasalahan penelitian ini adalah beberapa pegawai masih belum menunjukkan kinerja yang memuaskan, kurangnya kemampuan dalam melakukan pekerjaan, kebutuhan atau keinginan pegawai masih belum puas atas pekerjaannya, baik itu kepuasan jasmani atau rohani. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Telukdalam. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Sumber data diperoleh dari pegawai dan tenaga harian lepas sebanyak 30. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menyebarkan kuesioner sebagai instrument penelitian kepada seluruh pegawai dan tenaga harian lepas. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar $53.670 > F_{tabel}$ sebesar 3,35 dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, disimpulkan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Karakteristik Individu; Lingkungan Kerja; Kinerja Pegawai*

ABSTRACT

The problem of this research is that some employees still have not shown satisfactory performance, lack of ability to do work, the needs or desires of employees are still not satisfied with their work, be it physical or spiritual satisfactory. The purpose of this study was to determine the effect of individual characteristics and work environment on employee performance at the Telukdalam sub-district office. This type of research is quantitative. Sources of data obtained from employees and freelance daily workers as many as 30. Data collection techniques in this study by distributing questionnaires as a research instrument to all employees and freelance daily workers. The data analysis technique in this study used multiple regression analysis. The results of this study indicate that there is an influence of individual characteristics and work environment on employee

performance as evidenced by the F value of 53,670 > F table of 3,35 and a significant level of 0.000 < 0,05. Thus, concluded it is shown that individual characteristics and work environment have a positive and significant effect on the performance.

Keywords: *Individual Characteristics; Work environment; Employee Performance*

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan adalah seluruh individu mulai dari bawahan sampai dengan atasan yang bekerja dan menjadi anggota dalam perusahaan. Manusia merupakan penggerak setiap proses pekerjaan yang ada didalam perusahaan. Secanggih apapun alat atau mesin yang digunakan dalam proses bisnis perlu adanya manusia untuk mengoperasikannya dan mengontrolnya agar bekerja sesuai keinginan, maka dari itu sumber daya manusia tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya dan merupakan salah satu faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya (Nisakurohma, 2018). Berdasarkan hal itu banyak perusahaan berusaha meningkatkan kinerja sumber daya manusia agar para pegawai dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan lebih baik dan optimal.

Kantor Camat Telukdalam merupakan salah satu kantor pemerintah yang berada dibawah pemerintah Bupati Nias Selatan yang berfungsi memberikan pelayanan publik tingkat kecamatan dan berbagai kegiatan pemerintah lainnya. Peran Kantor Camat Telukdalam tersebut tak pernah lepas dalam kegiatan-kegiatan khususnya dalam kebutuhan masyarakat

umum dan kebutuhan-kebutuhan lainnya. Pimpinan Camat Telukdalam tidak lepas dalam mengontrol bawahannya agar lebih maju dari kecamatan lainnya. Untuk menjalankan dan melaksanakan tugas atau kewajibannya, sesuai dengan fungsinya masing-masing para pegawai, sehingga proses kelancaran pekerjaan yang dilaksanakan berjalan sukses dan memberikan keberhasilan sesuai dengan harapan atau pencapaian tujuan organisasi.

Karakteristik individu dilihat dari kemampuan dari keterampilan pegawai dalam melaksanakan satu tugas yang diberikan oleh instansi, bagaimana cara individu tersebut mengatasi masalah yang dihadapinya dan dapat memenuhi kebutuhannya sendiri tidak bergantung pada orang lain (Negoro, 2021). Untuk dapat meningkatkan kontribusi para pegawai kepada instansi pemerintah, pimpinan instansi perlu melakukan berbagai upaya yang mendukung peningkatan kinerja atau prestasi kerja pegawainya dengan cara melakukan pendekatan dan pengarahan.

Selain itu, lingkungan kerja dikatakan baik atau ssuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat aman, dan nyaman (Hadrane, 2017). Sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak aman dan nyaman

atau tidak mendukung tentu setiap pegawai akan terganggu dalam menjalankan tugas. Salah satu lingkungan kerja yang tidak baik dan mempengaruhi proses kelancaran kerja pegawai seperti tata letak dan ruang gerak yang tidak leluasa para pegawai serta komunikasi antara para pegawai dan dengan atasan.

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan pegawai betah berada didalam ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kinerja pegawai tersebut bisa meningkat. Dengan adanya fasilitas dalam bentuk lingkungan kerja yang baik diharapkan para pegawai dapat memiliki perilaku kerja yang dikehendaki, dan pada akhirnya memberikan dorongan untuk bekerja sama. Adanya lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan dorongan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh kepada pegawai, agar dapat memberikan prestasi kerja untuk pencapaian tujuan.

Menurut (Nurazis, 2011) bahwa kinerja pegawai harus mempunyai hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja pegawai juga merupakan salah satu sumber daya manusia dalam sebuah organisasi yang memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal ini perlu manajemen yang baik terhadap peningkatan pencapaian kerja, dimana dalam melakukan pekerjaan atau tugas-tugas

yang diberikan oleh instansi terhadap pegawai terdapat masih banyak hubungan rekan kerja dengan orang lain dalam bekerja sama belum baik, atau belum memiliki perilaku individu yang baik terhadap sesama pekerja sehingga dalam mencapai tujuan organisasi masih kurang efektif, atau masih belum terlihat hasil kerja pegawai tersebut. Sebab kelancaran pekerjaan dalam sebuah organisasi ditentukan oleh pencapaian pegawai dalam bekerja dan perlu diawasi serta meningkatkan karakteristik individu dan lingkungan kerja. Keadaan tentunya mempermudah dan memperlancar dalam pencapaian tujuan organisasi sesuai perencanaan awal. Pimpinan menyadari bahwa pentingnya kinerja pegawai dengan memberikan teknik motivasi merupakan suatu kegirahan pegawai dalam bekerja untuk meningkatkan sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi demi tercapainya tujuan organisai.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh penulis di Kantor Camat Telukdalam bahwa pegawai masih belum dapat menunjukkan kinerja yang memuaskan. Hal ini disebabkan kurangnya kemampuan dalam melakukan pekerjaan, kebutuhan atau keinginan pegawai masih belum puas atas pekerjaannya, baik itu kepuasan jasmani dan rohani. Kepercayaan belum terlihat dari sudut pandang pegawai yang mengakui keyakinannya dalam suatu pekerjaan, pengalaman kerja belum terlihat baik dalam menjalankan tugas yang diembankan, pengharapan pegawai belum

menghasilkan tingkat prestasi yang baik, pegawai yang berminat pada suatu aktivitas dalam pekerjaannya belum diperhatikan dengan baik. Lingkungan kerja fisik dan non fisik kurang kondusif diukur dan lokasi, bangunan, maubeler, atmosphere atau suasana, dan mobilitas. Hubungan individu dengan pekerjaannya, rekan kerja, dan hubungan individu dengan atasan yang kurang baik dalam melakukan suatu pekerjaannya. Pekerjaan yang belum menunjukkan kelembagaan yang baik dan diukur dari loyalitas dan disiplin pegawai, koordinasi masih kurang berinteraksi dalam menjalin hubungan bekerja sama oleh rekan kerja yang kurang baik. Keandalan belum terlihat dalam menghasilkan hasil kerja yang tidak sesuai target dalam pekerjaan, harapan pegawai tidak sesuai yang diinginkan, individu belum memberikan sumbangsih bagi organosasi. Sesuai uraian masalah diatas maka penulisan tertarik untuk mengangkat judul penelitian, yaitu **“Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam”**.

B. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Dimana penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu karakteristik individu dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas

dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Penulis tertarik menggunakan metode penelitian kuantitatif dikarenakan pada metode penelitian ini lebih menekankan pada aspek pengukuran secara objektif terhadap fenomenal sosial. Penelitian metode kuantitatif pada prinsipnya adalah untuk menjawab masalah yang merupakan penyimpangan dari apa yang seharusnya dengan apa yang terjadi sesungguhnya. Menurut (Oktariyah, 2020) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Telukdalam yang berjumlah 30 orang.

Jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Dimana primer adalah data yang diperoleh melalui peneliti yang langsung turun ke objek peneliti untuk mencari data yang lengkap dan keterkaitan yang diteliti, hal ini dengan menunjukkan kuesioner kepada responden sebagai pelengkap data berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan peneliti merupakan data primer yaitu data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner langsung terhadap responden yaitu keseluruhan pegawai pada Kantor Camat Telukdalam.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan skala likert. Butir soal

sebanyak 40 item soal (masing-masing 12 item soal untuk setiap variabel). Menurut (Sugiyono, 2015) mengungkapkan bahwa “skala likert digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang atau kelompok orang tentang fenomena social”. Skala pengukuran variabel dalam penelitian ini adalah menunjuk pada lima alternatif jawaban, sebagaimana terlihat dibawah ini:

sangat setuju (SS)	= Skor 5
Setuju (S)	= Skor 4
Ragu-ragu (RR)	= Skor 3
Tidak setuju (TS)	= Skor 2
Sangat tidak setuju	= Skor 1

a. Uji Validitas

(Ahmad, 2019) mengukur validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor kontrak atau variabel. Untuk dapat memastikan validasi instrument penelitian digunakan rumus statistika koefisien korelasi dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan	= Koefisien Korelasi
n	= Jumlah subjek
x	= Skor setiap item
y	= Skor total
($\sum x^2$)	= Kuadrat jumlah skor item

b. Uji Reliabilitas

(Jacobis, 2022) uji reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau kontrak. Dengan

menggunakan uji Cronbach’s Alpha dari (Nurcahyo, 2018) dengan rumus sebagai berikut:

Keterangan :

r_{11}	= Reliabilitas instrument
K	= banyak butir pernyataan
s_t^2	= deviasi standar total
$\sum s$	= jumlah deviasi standard butir

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s b^2}{s_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11}	= Reliabilitas instrument
K	= banyak butir pernyataan
s_t^2	= deviasi standar total
$\sum s$	= jumlah deviasi standard butir

Teknik Analisi Data

1. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis linear regresi berganda untuk menguji karakteristik individu, lingkungan kerja, terhadap kinerja pegawai. dari hasil regresi yang diperoleh kemudian dilakukan pengujian untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terkait dan seberapa bebas pengaruhnya. Untuk itu bentuk pengujian yang digunakan adalah uji persial, simultan, dan koefisien determinasi.

$$Y = f(X_1, X_2)$$

Atau:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja pegawai
b_0	= Koefisien konstantan

b_1, b_2 = Koefisien Variabel Bebas\
 X_1 = Karakteristik Individu
 X_2 = Lingkungan Kerja
 e = Error

Untuk mengestimasi nilai koefisien regresi dan konstantan dapat hitung dengan menggunakan metode *Ordinary Last Square* (OLS) dengan rumus sebagai berikut: (Oktariansyah, 2020)

$$\hat{Y} = + \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

\hat{Y} = Variabel terikat yang diprediksi

β_2 = Konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi predicator X_1, X_2

X_1, X_2 = Variabel Bebas

e = Nilai residu (faktor pengganggu)

Nilai koefisien regresi dan konstanta dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\beta_0 = \hat{Y} - \beta_1 X_1 - \beta_2 X_2$$

Keterangan :

\hat{Y} = Nilai rata-rata X_1

X = Nilai rata-rata Y_1

X_1 = Selisih nilai X_1 dengan X

y_1 = Selisih nilai Y_1 dengan \hat{Y}

Pengujian regresi linear berganda dapat dilakukan apabila sudah dilakukan pengujian asumsi klasik artinya bahwa data harus sudah terdistribusi secara normal, tidak mengandung multikolonieritas dan heterokedastisitas.

a. Uji Parsial (uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel Karakteristik Individu (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), terhadap Kinerja Pegawai (Y). Adapun langkah-

langkah yang harus dilakukan dalam uji ini adalah sebagai berikut:

$H_0: \beta_1 = 0$ artinya bahwa variabel Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

$H_0: \beta_1 = 0$ artinya bahwa variabel Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Untuk menguji hipotesis maka digunakan uji t, rumus yang digunakan untuk menghitung besarnya nilai rhitung adalah (Arianto, 2012).

$$df = n - K - 1$$

Keterangan:

df = Nilai rhitung

n = Koefisien regresi

K-1 = Kesalahan baku koefisien regresi

(Nurchahyo, 2018) langkah-langkah pengujian yang di lakukan adalah:

a). $T_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $> 0,05$. H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

b). $T_{hitung} < t_{tabel}$ atau $< 0,05$. H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

b. Uji Simultan (uji F)

Uji F digunakan menjelaskan beberapa besar keseluruhan variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat. Nilai F_{hitung} digunakan untuk menguji ketepatan model (goodness of fit). Uji F ini sering disebut sebagai uji simultan, yang digunakan untuk menguji apakah variabel

bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan perubahan nilai variabel tergantung atau tidak. Untuk menyimpulkan apakah model masuk kategori good of fit atau tidak, dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} dengan derajat bebas: $df: (k-1), (n-k)$. Rumus yang digunakan untuk menghitung besarnya nilai F_{hitung} adalah sebagai berikut: Nurcahyo dalam Ghozali (2018).

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Keterangan

- F = Nilai F_{hitung}
- R^2 = Koefisien determinasi
- k = Jumlah variabel
- n = Jumlah pengamatan (ukuran sampel)

Rumus hipotesis yang digunakan adalah :

$H_0 : \beta_1 = 0$, Artinya bahwa variabel bebas, (karakteristik individu dan lingkungan kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai)

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, Artinya bahwa variabel bebas (karakteristik individu dan lingkungan kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Kriteria pengambilan keputusan pada uji-F adalah

Terima H_0 bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

Terima H_1 jika $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$

c. Koefisien Determinasi (uji r^2)

(Nurcahyo, 2018) Koefisien determinasi (r^2) pada intinya mengukur

seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, dengan melihat nilai $Ajusted R^2$. Semakin tinggi kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variasi perubahan pada variabel terikatnya secara menghitung determinasi dengan menggunakan rumus, sebagai berikut:

$$r^2 = 1 - \frac{\sum(Y - \hat{Y})^2}{\sum Y - \hat{Y}^2}$$

Keterangan:

r^2 = Koefisien determinasi

$\sum(Y - \hat{Y})^2$ = Kuadrat selisih Y riil dengan nilai \hat{Y} prediksi

$\sum(Y - \bar{Y})^2$ = Kuadrat selisih Y riil dengan nilai \bar{Y} rata-rata

Bila r^2 mendekati 1 (satu), maka hasil perhitungan yang menunjukkan bahwa semakin baik untuk menerangkan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika nilai r^2 mendekati 0 (nol) maka menunjukkan semakin lemah variabel terikat.

C. Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis secara persial dibuktikan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam. Secara bersama (simultan), karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam. Untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas mempunyai

pengaruh positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat dan seberapa besar pengaruhnya. Maka bentuk pengujian yang digunakan adalah Uji Parsial, Uji Simultan dan Koefisien Determinasi.

1. Hasil Uji Parsial (T)

Untuk mempengaruhi masing-masing variabel bebas terdapat variabel terikat yaitu dengan menggunakan uji secara parsial (uji t). Hasilnya dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini.

Hasil Uji Parsial (uji t)
Tabel 1

Coefficients ^a							
Model	Unst Coeffi		Stan Coeff	T	Sig.	Collin Statis	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
(Constant)	4.739	6.304		.752	.459		
1 X1	.856	.140	.854	6.116	.000	.382	2.619
X2	.051	.142	.050	2.121	.723	.382	2.619

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber. Hasil Olahan Peneliti 2022. Dengan Menggunakan Alat Bantu SPSS 21.0 For Windows Evaluation Version.

Berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan pengaruh secara parsial pada bagian dibawah ini:

Untuk nilai thitung 6,116 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 sementara nilai ttabel pada $\alpha = 0,05$ dengan degree of freedom (df) $n-k-1$ ($30-1-1$) = 27 sebesar 1,703. Sehingga peneliti menyimpulkan hasil penelitian ini bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Telukdalam.

Selanjutnya, untuk pengaruh variabel lingkungan kerja sebesar 2.121 sedangkan nilai ttabel pada $\alpha = 0,05$, df = $(n-k)$ ($k-1$) pada df *numerator* 2, df *deminator* 27 adalah 1,703. Karena nilai thitung 2.121 > ttabel 1,701 dan tingkat signifikan sebesar $0,015 < 0,05$. Maka disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam.

2. Hasil uji simultan (F)

Pengujian variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dilakukan dengan uji F dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5%. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2
Hasil Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regressin	470.914	2	235.457	53.670	.000 ^b
Residual	118.452	27	4.387		
Total	589.367	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu
Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2022 Dengan Alat Bantu SPSS 21.0 For Windows Evaluation Version.

Berdasarkan pada tabel 2 diperoleh Fhitung sebesar $53,677 >$ nilai Ftabel 3,343. Pada df = $(n-k)$ ($k-1$) pada df *numerator* 2, df *dominator* 28 pada $\alpha = 0,05$ (5%). Artinya

bahwa semua variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat, dengan kata lain secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat pada tingkat kepercayaan 95%.

3. Hasil Uji Determinasi r^2

Dari hasil pengelolaan data diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,272 (0,72%) sehingga dapat ditunjukkan bahwa 0,7% keragaman variabel terikat (kinerja pegawai) dapat dijelaskan variabel-variabel bebas (Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja) sedangkan sisanya 99,2% di pengaruhi oleh variabel lain seperti yang dilihat pada tabel 3.

Tabel 3
Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.522 ^a	.272	.218	4.226

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2022 Dengan Alat Bantu SPSS 21.0 For Windows Evaluation Version.

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial pengaruh karakteristik individu (X_1) terhadap kinerja pegawai diketahui nilai t_{hitung} , sebesar 6,161 lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1.703$ karena nilai t_{hitung} ($6,161 > t_{tabel}$ (1.703)) maka karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, nilai signifikansi hitung sebesar $0,000 \leq$ tingkat alpha 0.05 , karena nilai signifikansi hitung

$\leq 0,05$ maka karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai diketahui nilai t_{hitung} , sebesar 2.121 lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1.703$ karena nilai t_{hitung} ($2.121 > t_{tabel}$ (1.703)) maka lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, nilai signifikansi hitung sebesar $0,000 \leq$ tingkat alpha 0.05 , karena nilai signifikansi hitung $\leq 0,05$ maka lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Analisis dan Pembahasan

Dalam peneliti ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan metode *ordinary last aquare* (OLS) yang berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam dengan persamaan regresi yang diperoleh:

$$\hat{Y} = 4.739 + 0,856X_1 + 0,051X_2$$

Keterangan :

\hat{Y} = Variabel terikat yang diprediksikan

a = 4.739

b_1 = 0,856

b_2 = 0,051

X_1, X_2 = Variabel bebas

Nilai konstanta sebesar 4,739 adalah nilai variabel terikat (kinerja pegawai) saat variabel kinerja pegawai sama sekali tidak dipengaruhi bebas manapun. Artinya kinerja pegawai sangatlah lemah dan butuh dukungan dari variabel bebas agar mampu menaikkan atau mendongkrak variabel kinerja pegawai. Koefisien dari variabel karakteristik individu (b_1) sebesar 0,856 artinya jika karakteristik individu dinaikkan 1 satu-satuan atau dimaksimalkan penerapannya 100% maka akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,856 atau 0,56%. Selanjutnya koefisien regresi untuk lingkungan kerja (b_2) sebesar 0,051 artinya jika lingkungan kerja dinaikkan 1 satu-satuan atau dimaksimalkan penerapannya 100% maka akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,051 atau 5,1%.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Telukdalam, juga sebelumnya telah dilakukan penelitian terdahulu oleh Penelitian ini dilakukan oleh (Agustian, 2019) Pengaruh Karakteristik individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar, Skripsi Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik

(BPS) Kota Makassar. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner, observasi dan studi kepustakaan terkait sesuai tujuan penelitian. Teknik analisisnya menggunakan regresi linear berganda dengan uji hipotesis, yaitu uji F dan uji T. Jumlah sampel sebesar 30 responden dengan menggunakan teknik sampling insidental. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar.

D. Simpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji parsial yang pertama (karakteristik individu) terlihat bahwa nilai $t_{hitung} (6,161) > t_{tabel} (1,703)$ dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam.
2. Berdasarkan hasil uji parsial yang kedua (lingkungan kerja) terlihat bahwa nilai $t_{hitung} (2,121) > t_{tabel} (1,703)$ dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam.

3. Berdasarkan hasil uji simultan, terlihat bahwa nilai F_{hitung} (53.670) > F_{tabel} (3,35) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Telukdalam.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan, peneliti menyarankan beberapa hal berikut:

1. Untuk mencapai kualitas kerja yang tinggi, perlu adanya pengontrolan terhadap pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh pegawai dan menentukan target kerja serta mengarahkan pegawai atau memberi solusi jika pekerjaannya menyimpang sehingga seluruh pekerjaan yang ditargetkan dapat berjalan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Untuk meningkatkan kehadiran pegawai dalam mencapai target, maka perlu diberikan teguran lisan bagi pegawai yang tidak hadir selama tiga hari berturut-turut tanpa ada keterangan, apabila tidak ada respon terhadap teguran tersebut maka diberi surat peringatan tulisan terhadap pegawai tersebut. Jika pegawai tersebut juga belum merespon maka pihak kantor camat telukdalam mengeluarkan surat panggilan untuk langsung

menghadap pimpinan kantor camat telukdalam dalam mempertimbangkan sanksi yang akan diberikan sehingga hal tersebut akan menjadi pembelajaran kedepan bagi pegawai lain.

3. Agar pegawai dapat bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, maka perlunya diberikan kejelasan terhadap tugas tersebut. Misalnya : pegawai diberi tugas untuk merekap data pegawai kantor camat telukdalam maka pegawai tersebut harus diberi penjelasan terkait tugas tersebut atau hal-hal yang perlu disiapkan terkait data pegawai yang dibutuhkan.

E. Daftar Pustaka

Sumber jurnal:

- Agustian, O. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Makassar*. *Unismuh*, 9(2).
- Arianto, 2012 *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. STIE KBP PADANG.
- Hadrane. (2017). *JIEB (ISSN : 2442-4560) available online at : ejournal.stiepancasetia.ac.id*. 124–129.
- Jacobis, G. V. (2022). 1. *Untuk mengetahui apakah karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara*. 5(2), 2015–2022.
- Negoro, R. B. K. (2021). *MARGIN ECO: Jurnal Ekonomi dan Perkembangan Bisnis Vol. 5 NO. 2 November 2021*. 5(2), 28–33.

- Nisakurohma, A. H. (2018). *TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang)*. 61(3).
- Nurazis, N. A. (2011). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lapas Nakotika Banyuasin Nasta Agustin Nurazis 1 , Rismansyah 2 , Edduar Hendri 3* 2. 276–284.
- Oktarianyah. (2020). *Pengaruh Karakteristik Individual dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Transmigrasi Kabupaten Banyuasin* Oktariansyah Sumber daya yang paling istimewa adalah manusia , yang memiliki kepribadian , perasaan . Setiap individu memiliki ci. 164–178.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan*. CV. Alfabeta.