

## PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

**Ruhama Warwefubun**

Email: [ruhamawarwef@gmail.com](mailto:ruhamawarwef@gmail.com)

**Baharudin Saleh Ingratubun**

Email: [bsingratubun@gmail.com](mailto:bsingratubun@gmail.com)

**Ikram Mubarak Djodding**

Email: [ingkam.maulana@gmail.com](mailto:ingkam.maulana@gmail.com)

**Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi ( STIE ) Umel Tual**

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of individual characteristics and work environment on employee performance. This research was conducted at the education office of the city of tual. The aim is to find out how to analyze the influence of individual characteristics on employee performance and analyze the influence of the work environment on employee performance and analyze the influence of individual characteristics and work environment on employee performance. The type of research conducted is associative research "From this study, it shows that (1) The results of this study indicate that individual characteristics and the work environment have a simultaneous effect on employee performance. there is a significant influence on individual characteristics and work environment variables on employee performance. (2) Individual characteristics affect employee performance, the results of the study can be concluded that employees feel that individual characteristics are still not as expected, that employees do not have sufficient knowledge in carrying out their job duties, in this case in order to provide good work results and the quality of the work, but in the implementation of individual characteristics, the needs that occur to the characteristics and the individual themselves .. (3) The work environment affects employee performance, the results of the study show that the work environment at the Tual City Education and Culture Office has not been fully felt by employees , in the aspect of adjusting work based on the arrival of employees, it has been adjusted to the pattern, while being polite in following the procedures or patterns applied by the employees of the Education Office towards employees, in this aspect, that in implementing the work environment it is very necessary It is a fair and good action in order to increase a person's level of performance and to stabilize a good work environment, but in reality what has happened to the performance of the Tual City Education and Culture Office employees.*

**Keywords:** Individual Characteristics, Work Environment, Employee Performance

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di kantor dinas pendidikan kota tual. Tujuannya adalah untuk mengetahui bagaimana menganalisis Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai dan menganalisis Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan menganalisis pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian Assosiatif Dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. ada pengaruh yang signifikan pada variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. (2) Karakteristik individu berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pegawai merasa karakteristik individu masi belum sesuai dengan yang di harapkan, bahwa pegawai belum cukup memiliki pengetahuan yang luas dalam melakukan tugas pekerjaannya, dalam hal ini guna memberikan hasil kerja yang baik dan kualitas atas pekerjaannya, namun dalam dalam pelaksanaan karakteristik individu berlansung kebutuhan yang yang terjadi terhadap karakteristik dan individu itu sendiri.. (3) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tual belum sepenuhnya dirasakan oleh pegawai, pada aspek penyesuaian pekerjaan berdasarkan kedatangan karyawan sudah disesuaikan denga pola tersebut, sementara pada sopan dalam mengikuti prosedur atau pola yang diterapkan dalam karyawan Dinas Pendidikan terhadap pegawai, pada aspek yang ini, bahwa dalam menerapkan lingkungan kerja sangat di butuhkan suatu tindakan yang adil dan baik guna meningkatkan tingkat kinerja seseorang serta dapat menstabilkan lingkungan kerja yang baik, namun dalam kenyataannya yang terjadi pada kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tual.

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

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset besar untuk kelangsungan hidup perusahaan saat ini maupun di masa yang akan datang. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama bagi setiap perusahaan untuk menjalankan kegiatana atau proses kerja perusahaan. agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka di butuhkan karyawan yang bekerja secara efektif dan efisien sehingga memberikan kinerja yang yang baik. Supaya karyawan dapat memberikan kinerja yang baik maka perusahaan dapat memberikan dukungan baik melalui karakteristik individu, serta lingkungan kerja Menurut Simamora kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Setiap perusahaan memerlukan laba untuk tetap bertahan. Perusahaan juga tidak bergerak sendiri pasti ada yang menggerakkanya yaitu manusia. Orang - orang yang ada di dalam perusahaan mempunyai status yang berbeda dari tingkat atas yang biasa di sebut atasan sampai tingkat bawah yang di sebut pegawai Pendapat yang hampir sama dengan Konsep Inggris di kemukakan oleh Kravetz 4004, bahwa kompetensi adalah sesuatu yang seseorang tunjukan dalam kerja setiap hari. Fokusnya adalah pada perilaku di tempat kerja bukan sifat-sifat kepribadian atau keterampilan dasar yang ada di luar tempat kerja ataupun di dalam tempat kerja.

Kinerja adalah suatu yang di tampilkan oleh seseorang atau suatu

proses yang berkaitan tugas kerja yang di tetapkan. Kinerja pegawai bagian yang penting pada sebuah perusahaan, kinerja menentukan berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah di tetapkan. Kinerja pegawai dapat berjalan baik di perusahaan dengan memberi hak-hak sebagai pegawai. Kinerja pegawai yang tinggi sangat perlu untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang tinggi membuat pegawai merasa mempunyai tanggung jawab yang besar, keras untuk memecahkan setiap masalah yang ada pada setiap pekerjaan di perusahaan.

Sebaliknya dengan kinerja yang rendah pegawai akan mudah menyerah dalam menghadapi masalah perusahaan sehingga sulit untuk merai tujuan yang tepat.

Faktor-faktor kinerja pegawai sangat di pengaruhi oleh karakteristik individu dan lingkungan kerja. Karakteristik individu adalah minat, sikap seseorang terhadap dirinya pekerjaan dan situasi yang di hadapi di pekerjaan, kebutuhan dirinya, kompetensi atau kemampuan, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, keyakinan dan nilai-nilai Karakteristik biografis dari pada pegawai. karakteristik individu dari para pegawai yang satu dengan yang lainnya berbeda-beda. Yang termasuk dalam karakteristik adalah usia, jenis kelamin, dan masa kerja. Karakteristik Individu sangatlah penting bagi kerja perusahaan, karena dapat menunjang kinerja pegawai, seperti dalam penyelesaian pekerjaan.

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Sihombing 2004:134

menyatakan bahwa: “Lingkungan Kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. lingkungan kerja dapat di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan di betahi tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja di pergunakan secara efektif. produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Karakteristik Individu**

Menurut Thoha. M (2010) berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi. Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Masa depan seorang individu dalam organisasi tidak bergantung pada kinerja saja. Manajer juga menggunakan ukuran subyektif yang bersifat pertimbangan. Apa yang dipersepsikan oleh penilai sebagai karakter/prilaku karyawan yang baik atau buruk akan mempengaruhi penilaian.

Sementara itu Robbins (2006), mengemukakan beberapa ciri-ciri individu meliputi: jenis kelamin, status

perkawinan, usia, pendidikan, pendapatan keluarga, dan masa jabatan. Sedangkan menurut Nimran (Sopiah, 2008) bahwa karakteristik individu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap.

### **Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Alex Nitisimito (2006), lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lussier (Dalam Hadari Nawawi : 2003) mengartikan bahwa lingkungan kerja adalah kualitas internal operganisasi yang relatif berlangsung terus menerus yang dirasakan oleh anggotanya.

Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan tercapai produktivitas (Anwar P. Mangkunegara : 2005).

### **Pengertian Kinerja Pegawai**

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 (Sutrisno, 2011). Kemudian Robbins (2007) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Mangkunegara (2011) menyebutkan jika kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Simamora (2002) menjelaskan jika kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

## METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian adalah Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tual Jln. Gajah mada Kota Tual, dengan waktu Penelitian ini dilaksanakan selama 1 (satu) bulan Juli-Agustus.

Populasi penelitian adalah pada pegawai dinas pendidikan kota tual dengan sampel sebanyak 42 pegawai.

Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian adalah jenis variabel asosiatif.

### Alat Analisis

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: dengan cara menggunakan analisa Korelasi Product Moment Karl Pearson sebagai berikut

### Uji Validitas

Uji validitas di lakukan melalui perbandingan antaranilai  $r$  hitung terhadap  $r$  table. Bila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid Dengan Rumus yang digunakan untuk mengukur validitas instrumen dalam penelitian ini adalah

rumus kolerasi product moment sebagai berikut

$$R_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$r_{xy}$  = koefisien korelasi product moment antara x dan Y

X= Skor pertanyaan setiap nomor

Y=Skor total

N= jumlah responden

### Uji Reliabilitas

Dalam SPSS ada fasilitas yang dapat di gunakan untuk mengukur realibitas yaitu melalui uji statistik cronbach alpha dan variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha  $>$  0.60, Nunnally Rumus adalah sebagai berikut

Keterangan :  $r$  = Realibitas

K = Banyak butir pertanyaan

$S_i$  = jumlah variabel butir

### Uji Normalitas

Bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal, seperti di ketahui bahwa uji t dan F mengansumsikan nilai residual mengikuti distribusi normal. kalau asumsi ini di langgar maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. ada dua cara mendeteksi apakah residual memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistic Ghazali 2009.

### Uji Multikolenarilitas

Asumsi klasis jenis ini di terapkan untuk analisis regresi berganda

yang terdiri atas dua variabel bebas (independent variabel) ( $x_1, x_2, x_3, x_4, \dots, x_n$ ), di mana akan diukur tingkat asosiasi (keeratn) hubungan / pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi ( $r$ ).

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain

#### **Uji Autokorelasi**

Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan mengganggu (residual) pada periode  $t$  (sebelumnya). jika terjadi korelasi, maka di namakan ada problem Autokorelasi

#### **Uji F (Simultan)**

Uji statistic F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang di masukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

#### **Uji T (Parsial)**

Uji beda tes di gunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang di gunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.**

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja sangat berperan penting di dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu pimpinan instansi harus memahami apa yang terjadi kebutuhan pegawai atau anggotanya dengan baik sehingga terciptanya suasana nyaman dan harmonis seiring dengan Karakteristik Individu yang terjalin dengan baik oleh kantor hal ini demikian juga menjadi penyemangat agar semua pegawai dapat bekerja di dalam dengan baik di karenakan semua kebutuh mereka diperhatikan dalam .hal tersebut juga sejalan dengan Lingkungan Kerja yang di terapkan dari Dinar pendidikan dan Kebudayaan Kota Tual, dimana pegawai merasa sangat membosankan dengan waktu yang di tentukan dalam proses kerja.

#### **Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji variabel secara parsial di peroleh bahwa Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan Karakteristik Individu pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tual, belum sepenuhnya dirasakan sesuai yang diharapkan oleh pegawai, dimana pegawai merasa karakteristik individu masih belum sesuai dengan yang di harapkan, bahwa pegawai belum cukup memiliki pengetahuan yang luas dalam melakukan tugas pekerjaannya, dalam

hal ini guna memberikan hasil kerja yang baik dan kualitas atas pekerjaannya, namun dalam dalam pelaksanaan karakteristik individu berlangsung kebutuhan yang yang terjadi terhadap karakteristik dan individu itu sendiri.

Pada aspek lain Dinas Pendidikan dan Kebudayaan telah memberikan tanggung jawab kepada seluruh pegawai dalam melaksanakan kinerjanya, namun dalam pelaksanaan pegawai belum dapat di selesaikan pekerjaannya dalam target waktu yang tentukan, sehingga ada bagian-bagian pekerjaan yang belum dapat diselesaikan, yang mengakibatkan pegawai merasa kurang puas dengan pekerjaannya.

Pada pemanfaatan fasilitas Dinas Pendidikan yang ada mengakibatkan hasil pekerjaan yang di kerjakan, pegawai yang bertugas selalu memanfaatkan fasilitas Dinas Pendidikan yang ada dalam memberikan karakteristik individu, dengan demikian hal tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Pada aspek kemandirian pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, hal ini sangat perlu pada pegawai agar dapat dapat menjawab tugas pekerjaannya, tentu suatu pelatihan yang sering dilakukan akan memberikan dampak dampak yang baik terhadap kemajuan suatu organisasi, pada kenyataan yang terjadi bahwa penelitian pada penelitian pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tual telah sering kali di dapatkan dari kantor dengan demikian akan memberikan pengaruh baik pada kinerja pegawai.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji variabel secara parsial diperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tual belum sepenuhnya dirasakan oleh pegawai, pada aspek penyesuaian pekerjaan berdasarkan kedatangan karyawan sudah disesuaikan dengan pola tersebut, sementara pada sopan dalam mengikuti prosedur atau pola yang diterapkan dalam karyawan Dinas Pendidikan terhadap pegawai, pada aspek yang ini, bahwa dalam menerapkan lingkungan kerja sangat di butuhkan suatu tindakan yang adil dan baik guna meningkatkan tingkat kinerja seseorang serta dapat menstabilkan lingkungan kerja yang baik, namun dalam kenyataannya yang terjadi pada kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Tual.

Berkaitan dengan karakteristik individu dalam hal penunjang pekerjaan pada kantor harus dapat diperhatikan secara baik agar pegawai selalu loyal dan konsisten dengan kondisi yang di rasakan baik sehingga memberikan hasil kerja karyawan berpengaruh positif signifikan.

Setiap kantor tentu mengharapkan hasil kerja yang baik yang melibatkan sumber daya manusia serta sumber daya alamnya sebagai indikatornya keberhasilan kerja suatu kantor, hal-hal ini tentu di harapkan menjadi perhatian yang sangat serius dalam menjawab kelangsungan pekerjaan pegawai melalui karakteristik individu, semakin baik di perhatikan jaminan kinerja pegawai pada kelangsungan tugas

pegawai maka akan memberikan dampak yang baik terhadap kantor, namun apabila tidak ada jaminan yang tersedia bagi kantor terhadap kinerja pegawai maka demikian akan berdampak buruk pula pada kemajuan kantor itu sendiri.

Pada aspek ini saya selama bekerja baik, tentu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh karyawan itu kondisi mental yang baik memberikan dampak yang baik pada pekerjaan itu sendiri sehingga sangat diharapkan kondisi mental yang selalu baik dalam menyelesaikan pekerjaan, pada kenyataan yang terjadi bahwa lingkungan dalam kondisi mental selalu baik-baik dalam bekerja, dengan demikian hal tersebut akan memberikan dampak yang baik terhadap peningkatan kinerja pegawai itu sendiri.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hal penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan pada variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
2. Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Tual hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu untuk menuju pada kualitas yang baik, kemampuan yang dimilikinya belum sesuai yang di

harapkan pegawai, dalam menyelesaikan pekerjaan belum sesuai tepat waktu serta belum dapat memanfaatkan hasil kerja,serta kemandirian pegawai yang masih kurang dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Tual hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Tual sering mengalami keluhan terhadap lingkungan kerja yang tertekan pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Tual.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ambar T Sulistiyani Dan Rosidah (2003) Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama Penerbit Graran Ilmu. Jogyakarta.
- Simamora Heney, (2004), Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN.
- Robbin Stephen,(2006),Perilaku Organisasi, Edisi 10, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program”
- Ridley. 2006. Perilaku Organisasi (Terjemahan: Benjamin Molan). PT INDEKS ; Jakarta”



