

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI KECAMATAN NGOMBOL
KABUPATEN PURWOREJO**

TESIS



**TESIS DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI
PERSYARATAN MENJADI MAGISTER MANAJEMEN**

OLEH:

NAMA : DARMAWAN PANJI S

NIM : 151602989

KELAS : 15.F

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI WIDYA WIWAHA
YOGYAKARTA**

2017

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KECAMATAN NGOMBOL KABUPATEN PURWOREJO

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk mendapat gelar kesarjanaan pada suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, Oktober 2017

Darmawan Panji S
NIM : 151602989

PENGESAHAN

**ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI KECAMATAN NGOMBOL
KABUPATEN PURWOREJO**

Oleh :

DARMAWAN PANJLS
NIM : 151602989

Tesis ini telah diujikan dihadapan penguji

Pada tanggal ...Oktober 2017

Dosen Penguji I

Dosen Pembimbing II

I Wayan Nuka Lantara, Ph.D

Dra. Suci Utami W.,M.M

dan telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Magister
Yogyakarta,.....Oktober 2017

Mengetahui,

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA**

DIREKTUR

Drof. Dr. Abdul Halim, MBA, Ak

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena atas perkenan-Nya dapat menyelesaikan tesis ini dengan kemampuan yang ada. Tesis dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kecamatan Ngombol Kabupaten Purworejo” ini merupakan salah satu tugas dan prasyarat yang harus dipenuhi dalam menyelesaikan pendidikan pada jenjang Strata 2 pada Sekolah Pasca Sarjana Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.

Dukungan dari berbagai pihak sejak mengikuti perkuliahan hingga penyusunan tesis ini merupakan sumbangan yang tak ternilai harganya. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menghaturkan ucapan terima kasih yang tulus kepada :

1. Dra. Suci Utami W, MM selaku dosen pembimbing yang dengan sabar selalu memberikan bimbingan dan arahan sehingga tesis ini dapat diselesaikan.
2. Seluruh dosen pengajar yang telah memberikan ilmu kepada penulis sejak awal hingga selesainya studi di Pascasarjana STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
3. Pengelola Pascasarjana Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta, karyawan serta staf yang telah memberikan bantuan dan melayani penulis dalam menyelesaikan studi.
4. Istri cantik tercinta, anakku tersayang, yang selalu memberikan motivasi dan semangat selama penulis mengikuti pendidikan hingga terselesaikannya penulisan tesis ini.

5. Kedua orang tuaku, yang selalu memberikan bimbingan dan arahan, agar penulis menjadi orang yang baik dan bermanfaat.
6. Rekan-rekan mahasiswa Pasca Sarjana Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta atas kebersamaan yang tercipta sampai hari ini.

Penulis menyadari bahwa karya ini masih jauh dari sempurna, untuk itu kritik dan saran yang konstruktif dari pembaca sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tulisan ini.

Akhirnya penulis berharap karya tulis ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Yogyakarta, Oktober 2017

Penulis

Darmawan Panji S
NIM : 151602989

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

ABSTRAK

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KECAMATAN NGOMBOL KABUPATEN PURWOREJO

Oleh : Darmawan Panji S

Otonomi Daerah memberikan kewenangan kepada Kabupaten untuk menyelenggarakan pelayanan publik yang berkualitas kepada masyarakat. Dengan demikian tuntutan kinerja pelayanan publik yang baik menjadi semakin penting. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kecamatan Ngombol Kabupaten Purworejo dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan faktor-faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menyajikan perhitungan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh antara independent variable dan dependent variable. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil (dependent variable) dipengaruhi oleh karakteristik individu dan lingkungan kerja (independent variable). Kinerja Pegawai Negeri Sipil dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: umur pegawai, masa kerja pegawai, jenis kelamin, pendidikan, perlengkapan kerja, ruang kerja, rekan kerja, kompensasi dan faktor-faktor lain.

Untuk meningkatkan kinerja perlu dilakukan beberapa hal, antara lain dengan manajemen perubahan dari faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja itu sendiri, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, karena nilai t-hitung sebesar 2,322 terletak diluar t-tabel 1,992 dan nilai signifikan sebesar 0,023 yang lebih kecil dari harga $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja meliputi perlengkapan kerja, ruangan kerja, rekan kerja dan kompensasi. Dalam hal ini ada pengaruh yang positif antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Dari dua variabel independen, variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai karena koefisien Beta sebesar 0,320 dan nilai sig sebesar 0,023 yang lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05. Sedangkan karakteristik individu mempunyai nilai Beta masing-masing sebesar 0,228. Dari hasil tersebut maka hipotesis kedua (H_a) diterima, artinya lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap peningkatan kinerja.

Keyword : kinerja, dipengaruhi karakteristik individu dan lingkungan kerja

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah.....	3
C. Pertanyaan Penelitian	4
D. Tujuan Penelitian	4
E. Manfaat Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kajian Teori	6
1. Pengertian Kinerja	6
2. Penilaian Kinerja	9
3. Karakteristik Individu	11
1. Umur	13
2. Masa kerja	13

3. Jumlah Anggota Keluarga	14
4. Pendidikan	14
4. Lingkungan Kerja	16
a. Perlengkapan Kerja	16
b. Ruangan Kerja	17
c. Rekan Sekerja	18
B. Kerangka Teori	18
C. Hipotesis	19
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Setting Penelitian	20
1. Populasi	20
2. Sampel	21
B. Variabel Penelitian	21
1. Variabel Independen	21
2. Variabel Dependen	21
C. Definisi Operasional	22
1. Variabel Bebas (X)	23
2. Karakteristik Individu (X ₁)	22
3. Lingkungan Kerja. (X ₂).....	23
4. Variabel Terikat (Y)	23
D. Teknik Pengumpulan Data	23
E. Instrumen Penelitian	24
1. Uji Validitas Data	26

2. Uji Reliabilitas Data	27
F. Teknik Pengolahan Data	27
G. Metode Analisa Data	28
1. Uji t.....	28
2. Uji F.....	28
3. Uji Regresi Linier Berganda	29
4. Koefisien Korelasi Berganda	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	30
1. Jalannya Penelitian	30
a. Studi Pendahuluan	30
b. Uji Coba Instrumen Penelitian	30
2. Karakteristik Responden	33
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	34
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden	34
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	36
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	37
3. Deskriptif Variabel Penelitian	39
4. Analisis Data Regresi Linier Berganda	40
5. Koefisien Korelasi Berganda	42
6. Uji F	43
7. Uji T.....	44
B. Pembahasan	45

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	48
B. Saran	49
DAFTAR PUSTAKA	50
LAMPIRAN	

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Skala Likert	30
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian	31
Tabel 4.2	Hasil Uji Reliabilitas	33
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	34
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden	35
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Tahun 2017	36
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja tahun 2017	38
Tabel 4.7	Hasil Deskriptif Data	39
Tabel 4.8	Hasil Penguji Regresi Berganda	40
Tabel 4.9	Variasi Variabel Model Summary	42
Tabel 4.10	Hasil Uji F ANOVA	43
Tabel 4.11	Hasil Uji t	44

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
4.1 Kurva Daerah Penolakan dan Penerimaan H_0 Untuk Karakteristik Individu (X_1)	46
4.2 Kurva Daerah Penolakan dan Penerimaan H_0 Untuk Lingkaran Kerja (X_2)	46

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perubahan dalam pemerintahan sesuai yang diharapkan tidak semudah membalikkan telapak tangan karena selama tiga puluh tahun pola pikir daerah telah terbentuk oleh pusat dan dalam waktu singkat dituntut untuk menjadi mandiri, penuh inisiatif dan menghilangkan ketergantungannya ke pusat baik secara finansial maupun mental (Bratakusumah dan Solihin, 2002).

Iklim yang kondusif untuk mencetak personil handal dan professional serta mampu melahirkan gagasan-gagasan dengan keunggulan kompetitif sesuai dengan tuntutan reformasi, globalisasi dan perdagangan bebas yang ada sekarang sebagai basis pengembangan mutu amat dibutuhkan. Apalagi akhir – akhir tahun terakhir, kinerja pegawai, khususnya Pegawai Negeri Sipil sangat lamban. Sumber daya Manusia yang tangguh sungguh dibutuhkan. Karena sumber daya manusia yang tangguh dan berkualitas dituntut untuk mampu bertahan, berkembang dan bersaing sehingga kelangsungan hidup suatu organisasi dapat terus berjalan dan bertahan melawan perubahan yang sangat cepat dan ilmu pengetahuan dan teknologi terhadap semua sendi kehidupan baik di bidang ekonomi, sosial, budaya dan politik.

Kenyataan sekarang kinerja Pegawai Negeri Sipil di kecamatan Ngombol sangat kurang memuaskan, hal ini dapat dilihat dari banyaknya SMS yang masuk ke bagian operator pelayanan, juga dapat dilihat dari banyaknya penunpukan pekerjaan yang tertunda. Tingkat kedisiplinan juga terlihat sangat

rendah, hal ini terlihat dari absensi kehadiran yang menunjukkan lebih dari jam 07.00. Dari sejumlah pegawai yang ada 35 pegawai hanya 5 pegawai 14,3% yang dibidang disiplin dan 30 pegawai (85,7%) belum menunjukkan tingkat kedisiplinan dan loyalitas sebagai Pegawai Negeri Sipil, baik dari kehadiran maupun pekerjaan selesai tepat waktu. Kalau hal ini dibiarkan maka akan sangat merugikan masyarakat pada umumnya.

Pelayanan di kantor Kecamatan yang dibutuhkan saat ini adalah pelayanan dan pembinaan kepada karyawan sehingga sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai kinerja yang tinggi akan menunjang peningkatan kualitas serta pelaksanaan program-program pemerintah bersaing di lingkungan lokal maupun global yang tidak terbelenggu oleh dimensi jarak dan waktu. Oleh karena itu sumber daya manusia sebagai faktor yang sangat menentukan dalam suatu organisasi diperlukan dalam mengelola, menangani dan manajemen kantor Kecamatan dalam persaingan yang sangat ketat saat ini.

Misi kantor kecamatan Ngombol Kabupaten Purworejo dalam upaya peningkatan pelayanan kepada masyarakat yaitu membina mitra masyarakat dalam bidang kemasyarakatan. Misi kecamatan Ngombol Kabupaten Purworejo yang dilaksanakan dengan baik diharapkan dapat mewujudkan Visi Kecamatan Ngombol Kabupaten Purworejo yaitu terwujudnya masyarakat yang maju, mandiri, tangguh dan sejahtera yang didukung oleh sumber daya manusia.

Peranan pegawai merupakan faktor yang sangat menentukan pada setiap organisasi sehingga, penempatan dan pemanfaatan, pengembangan

kualitas dan keterampilan diri serta pemeliharaan kesejahteraan dan mutasi pegawai perlu terus dicermati. Dalam peningkatan mutu Kecamatan Ngombol Kabupaten Purworejo faktor peningkatan mutu dan sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan dan harus didukung oleh kecakapan, pengembangan dan pembinaan kemampuan serta penyediaan fasilitas dan teknologi yang baik pula.

Dari fungsi dan tugas yang diemban oleh kantor Kecamatan Ngombol Kabupaten Purworejo maka peranan Pegawai Negeri Sipil sangat berperan. Untuk itu diperlukan upaya mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga dicapai kinerja yang baik. Dari hasil pengamatan terdapat proplem antara lain sebagai berikut :

1. Untuk pegawai pria dengan usia diatas 50 tahun 70% gagap teknologi dan cenderung malas untuk belajar teknologi baru, sedangkan untuk pegawai wanita dengan usia di atas 50 tahun yang walaupun agak terlambat, masih ada semangat untuk belajar teknologi baru (komputer).
2. Dengan ruangan kerja yang sempit, dengan rata – rata ukuran ruangan 3 X 4 M dan digunakan untuk 4 – 5 orang, maka udara akan cepat terasa panas dan menjadikan kurang nyaman dalam bekerja, sehingga cepat terasa lelah dalam melakukan aktifitas kerja.

B. Perumusan Masalah

Dari uraian diatas dapat dirumuskan sumber daya manusia pegawai merupakan unsur yang amat menentukan kesuksesan sebuah organisasi, termasuk kantor Kecamatan Ngombol Kabupaten Purworejo sebagai instansi

pemerintah yang dituntut untuk bisa memberikan pelayanan dan pembinaan bagi masyarakat. Untuk itu bagaimana kinerja pegawai saat ini, serta pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja perlu untuk diteliti. Bertolak dari latar belakang tersebut perumusan masalah dalam penelitian: ditengarai kinerja Pegawai Negeri Sipil di kantor Kecamatan Ngombol Kabupaten Purworejo masih rendah.

C. Pertanyaan Penelitian

Dengan meninjau latar belakang dan rumusan masalah yang ada maka muncul pertanyaan penelitian Adakan pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Ngombol Kabupaten Purworejo secara parsial dan bersama-sama?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah penelitian ini bertujuan : untuk menguji pengaruh antara karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Ngombol Kabupaten Purworejo secara parsial dan bersama-sama.

F. Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi:

1. Pemerintah Kabupaten Purworejo dalam upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat berkaitan dengan perencanaan, pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia Pegawai Negeri Sipil terutama di lingkungan kantor kecamatan Ngombol Kabupaten Purworejo.

2. Kantor Kecamatan Ngombol Kabupaten Purworejo sebagai (a) bahan acuan dalam upaya pengembangan dan peningkatan kinerja bagi pelayanan masyarakat yang optimal (b) Sebagai bahan pertimbangan dan masukan akan kekuatan dan kelemahan pembinaan dalam rangka memperbaiki dan menyempurnakan kinerja pegawai.
3. Bagi peneliti (a) tesis ini dapat dijadikan awal untuk menilai kinerja pegawai yang ada di lingkungan kantor kecamatan Ngombol Kabupaten Purworejo. (b) sebagai salah satu kesempatan untuk menerapkan ilmu manajemen dan kebijakan pelayanan publik yang diterima selama pendidikan.

STIE Widya Wivana
Jangan Plagiat

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah penampilan hasil usaha personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat berupa penampilan individu maupun kelompok kerja personil. Penampilan hasil karya tidak terbatas pada personel yang memangku jabatan fungsional maupun structural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel dalam organisasi (Sopianah, 2002:120).

Selanjutnya menurut Bernaudin dan Joyce (dalam Gomes 2000) kinerja adalah peranan dan masukan yang dilakukan individu sebagai anggota organisasi kepada organisasinya. Sedangkan menurut (Sugihantono, 2001:43) mengemukakan bahwa kinerja tidak berbeda dengan prestasi kerja yaitu sesuatu yang diperoleh dari suatu kegiatan atau pekerjaan tertentu yang dilaksanakan pada saat tertentu.

Menurut Simms dan Szilagy, (1995) kinerja di dalam pekerjaan yang sesungguhnya tergantung kepada kemampuan, usaha dan kesempatan. Kinerja juga sebagai tingkatan seseorang dalam melakukan pekerjaan terkait ketentuan tertentu yang dapat di ukur melalui keluaran atau hasilnya.

Ada tiga variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja personel yaitu variabel individu, variabel organisasi dan variabel

psikologi. Variabel individu terdiri dari kemampuan, keterampilan, latar belakang, dan demografis. Untuk variabel organisasi dipengaruhi faktor sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Sedangkan variabel psikologik meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Perilaku yang berhubungan dengan kinerja adalah yang berkaitan tugas-tugas pekerjaan yang harus diselesaikan untuk mencapai sasaran suatu jabatan atau tugas tertentu (Ilyas, 2002).

Kinerja dipengaruhi oleh karakteristik individu dan lingkungan kerja. Karakteristik individu meliputi kemampuan dan keterampilan, kepribadian, persepsi, sikap, pengalaman, jenis kelamin, umur, ras, ciri dan kapasitas belajar. Sedangkan karakteristik lingkungan kerja meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kebijakan, aturan-aturan, penghargaan dan sanksi serta sumber daya (Gibson, dkk, 1996).

Di dalam teori motivasi kerja yang dikemukakan oleh Lawler, E.E (2003) dan kawan-kawan ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang didalam organisasi berupa (1) Pemuas Kerja (Job Satisfiers), yaitu faktor yang berhubungan dengan isi pekerjaan untuk mendorong orang untuk lebih giat dalam pekerjaannya seperti kesempatan untuk meningkatkan karier dan mengembangkan diri serta pemberian tanggung jawab (2) Ketidakpuasan kerja (Job Dissatisfiers), yaitu faktor yang berkaitan dengan suasana dan kondisi kerja, gaji, hubungan antar pribadi (ekstrinsik) dengan prestasi, promosi, penghargaan, dan tanggung jawab (intrinsic).

Jadi kinerja adalah kegiatan yang mempunyai hubungan dengan tujuan organisasi. Tujuan organisasi itu sendiri adalah merupakan keputusan dari pimpinan. Kinerja bukan merupakan hasil dari perilaku atau perbuatan maupun suatu konsekuensi melainkan perbuatan itu sendiri yang multi dimensi dengan beberapa komponen kinerja yang mempunyai variasi hubungan dengan variabel lain (Me Cloy, 1994) dan kawan-kawan. Agar kinerja menjadi baik harus mempunyai kemampuan dan usaha tanpa disertai oleh hambatan baik dari luar maupun dalam lingkungan kerjanya sendiri. Kemauan dan usaha akan mendorong motivasi dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Siagian, (2002) di dalam birokrasi ada situasi internal patologis yang berakibat negative pada kinerja atau produktivitas kinerja yaitu (a) penempatan sasaran dan tujuan yang tidak tepat, (b) kewajiban social sebagai beban, (c) eksploitasi, (d) ekstorsi, (e) tidak tanggap, (f) pengangguran terselubung, (g) motivasi yang tidak tepat, (h) imbalance yang tidak memadai, (i) kondisi kerja yang kurang memadai, (j) pekerjaan yang tidak kompatibel, (k) masalah tata ruang kantor (inconvenience), (l) tidak adanya indicator kinerja, (m) kekuasaan kepemimpinan, (n) miskomunikasi, (o) Misinformasi, (p) beban kerja yang terlalu berat, (q) terlalu banyak pegawai, (r) system pilih kasih, (s) sasaran yang tidak jelas, (t) kondisi kerja yang tidak aman, (u) sarana dan prasarana yang tidak tepat dan (v) perubahan sikap mendadak.

Maka secara umum kinerja adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya baik kualitas dan kuantitasnya.

2. Penilaian Kinerja

Dalam Kantor Kecamatan, sangatlah penting untuk memiliki instrument penilaian kinerja yang efektif bagi pegawai. Proses evaluasi kinerja bagi pegawai menjadi bagian terpenting di dalam manajemen untuk meningkatkan kinerja organisasi yang efektif.

Penilaian kinerja merupakan suatu upaya organisasi memperoleh informasi yang akurat tentang kinerja para anggotanya. Hal penting yang harus dipahami dalam penilaian kinerja yaitu (a) kegunaan hasil, (b) unsur-unsurnya, (c) tekniknya, (d) kiat melaksanakannya, (e) implikasi proses dan (f) umpan balik dalam mengelola sumber daya manusia (Siagian, 2008).

Penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja (performance appraisal) sangat penting dalam suatu organisasi dalam rangka pengembangan sumber daya manusia. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan manajer dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang kegiatan mereka. Manfaat penilaian kinerja antara lain (a) untuk peningkatan prestasi kerja, (b) pemberian kesempatan kerja yang adil, (c) kebutuhan-kebutuhan pelatihan pengembangan, (d) penyesuaian kompensasi, (e) keputusan-keputusan promosi, (f) diagnose kesalahan desain pekerjaan (Notoatmodjo,1998).

Penilaian kinerja melalui penilaian sendiri (self assessment) merupakan pendekatan yang paling umum untuk mengukur dan memahami perbedaan individu. Penilaian sendiri biasanya digunakan untuk manajemen sumber daya manusia seperti penilaian kebutuhan pelatihan, analisa peringkat jabatan, perilaku kepemimpinan, penilaian/kinerja dan lain-lainnya, (Ilyas, 2002).

Menurut Clayton dan Ayres (1996), proses penilaian kinerja pegawai yang dilakukan secara terbuka dan untuk pengembangan staf yang dilakukan oleh pegawai sendiri lebih diterima dan berhasil meningkatkan kinerja pegawai lebih besar dari pada cara penilaian yang lebih tertutup.

Penilaian kinerja berdasarkan pejabat penilainya sering ditemukan bahwa penilai umumnya berharap agar mendapatkan imbalan seperti kenaikan gaji ataupun peningkatan jabatan sehingga penilai memberikan penilaian yang lebih tinggi karena ia ingin mengesankan bahwa unit kerjanya maju ataupun ingin mendapatkan penghargaan dari bawahannya sehingga memberikan nilai yang lebih tinggi (Harris, 1995).

Informasi kinerja birokrasi yang terbatas dikarenakan kinerja belum dianggap sebagai suatu hal yang penting. Penilaian kinerja birokrasi publik berupa Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) yang selama ini digunakan untuk menilai kinerja pejabat birokrasi sangat jauh hubungannya dengan indikator-indikator kinerja yang sebenarnya. Penilaian kinerja birokrasi publik tidak cukup hanya dilakukan dengan menggunakan indikator-indikator yang melekat pada birokrasi seperti

efisiensi dan efektivitas tetapi harus pula dilihat indikator-indikator yang melekat pada pengguna jasa, seperti kepuasan pengguna jasa, akuntabilitas, dan reponsivitas (Dwiyanto dkk, 2002).

Adapun manfaatnya adalah (1) pemberian penghargaan atas keberhasilan berupa promosi dan insentif, (2) melakukan koreksi terhadap kekurangan berupa sarana, mekanisme pekerjaan dan lingkungan kerja, (3) Pemberian sanksi karena kelalaian yang bersifat mendidik, (4) Perencanaan, pengembangan dan pendayagunaan pegawai.

Jadi penilaian kinerja dalam suatu organisasi adalah kegiatan mengevaluasi pekerjaan, mendapatkan informasi dan memperbaiki keputusan manajer serta memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang kegiatan mereka.

3. Karakteristik Individu

Menurut Mathis dan Jackson (2011) kinerja individu pegawai di pengaruhi oleh motivasi, kemampuan, beban pekerjaan, dukungan yang ada, dan hubungan mereka dengan organisasinya, sedangkan tingkat kinerja individu dipengaruhi oleh faktor-faktor: (1) kemampuan dan ketrampilan, (2) psikologi yang meliputi kepribadian, ciri, persepsi, sikap dan kapasitas belajar, (3) demografi yang meliputi umur, jenis kelamin, ras dan pengalaman (Gibson dkk, 1996).

Pendapat lain adalah Siagian (1995) bahwa setiap individu mempunyai jati diri yang khas dan sedikitnya mempunyai delapan faktor yaitu: (1) karakteristik biografikal meliputi umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja, (2) kepribadian meliputi

keturunan, pengalaman, dan situasi, (3) persepsi meliputi diri yang bersangkutan sendiri, sasaran, persepsi, dan situasi, (4) kemauan belajar (5) nilai-nilai yang dianut meliputi sumber orang tua, sumber masyarakat sekitar, sumber teman-temannya sumber dirinya sendiri (6) sikap meliputi sumber orang tua, sumber guru dan teman-teman, (7) kepuasan kerja meliputi pekerjaan yang penuh tantangan, penerapan sistem penghargaan yang adil kondisi yang mendukung dan sikap rekan sekerja serta (8) kemampuan meliputi fisik dan mental.

Ada dua orang yang punya pandangan tertentu mengenai karakteristik individu. Menurut Muchlas (1999) karakteristik individu dipengaruhi oleh faktor yang kompleks seperti umur, jenis kelamin, status, pendidikan masa kerja kepangkatan dan unit kerja. Sedangkan menurut Suwanto (1999) perilaku dan prestasi kerja individu memerlukan pertimbangan variabel-variabel yang secara langsung mempengaruhinya berupa variabel individu variabel organisasi dan variabel psikologi. variabel individu meliputi (1) kemampuan dan ketrampilan (2) latar belakang meliputi keluarga, tingkat sosial dan pengalaman (3) demografi meliputi umur jenis kelamin, status perkawinan, tanggungan dan masa kerja.

Karakteristik individu yang diansumsikan akan mempengaruhi kinerjanya dan lingkungannya.

1. Umur

Kinerja pegawai pada dasarnya akan menurun bila bertambah umurnya, hal ini disebabkan karena kemampuan fisik seperti kekuatan kelenturan, kecepatan koordinasi menurun sesuai pertambahan umur. Namun disisi lain kinerja karyawan yang lebih tua akan meningkat dalam hal pengambilan keputusan karena lebih berpengalaman dan lebih bijaksana (Muchlas, 1999). Jadi umur di satu sisi berpengaruh pada kemampuan fisik yang berkurang tetapi pada sisi lain bertambah dalam hal kebijakan.

2. Masa Kerja

Lama kerja didalam suatu organisasi bukan merupakan jaminan bagi peningkatan produktivitas seseorang, tetapi lebih disebabkan pada tanggung jawab pegawai senior mempunyai jabatan tertentu (Robbins, 2001)

Menurut Siagian (1995) masa kerja pegawai merupakan salah satu indikator tentang cenderung pegawai dalam berbagai segi kehidupan organisasi. Misalnya semakin lama seseorang pegawai bekerja semakin tinggi produktivitasnya karena berpengalaman dan ketrampilannya mengerjakan tugas lebih tinggi, tetapi penelitian yang dilakukan ilmuwan belum memberikan bukti akurat sehingga harus dibuktikan secara ilmiah kembali. Dalam hal masa kerja, pengalaman pegawai yang telah lama bekerja berpengaruh terhadap produktivitasnya.

3. Jumlah Anggota Keluarga

Apabila pegawai mempunyai jumlah tanggungan yang besar tingkat produktivitasnya juga akan diusahakan setinggi mungkin sehingga tambahan imbalan yang diterima akan semakin besar pula, tetapi bukti konklusif dari berbagai penelitian belum diperoleh.

Menurut Suwanto (1999) hubungan jumlah tanggungan keluarga dengan absensi, produktivitas dan kepuasan kerja menunjukkan hal yang positif.

Menurut Muchlas (1999) dijumpainya keluarga besar (extended family), yang meliputi mertua, saudara-saudara suami atau istri tidak jarang akan menimbulkan konflik. Namun hal itu masih memerlukan penelitian kembali. Informasi lain mengenai jumlah anggota keluarga yang menjadi tanggungan pegawai dalam kaitanya dengan produktivitas belum cukup untuk mengambil kesimpulan, demikian juga halnya dengan pindah kerja. Tetapi dalam kaitanya dengan absen kerja, makin besar jumlah anggota keluarga terutama anak akan semakin tinggi pula absen kerjanya, khususnya di kalangan karyawati.

Jadi jumlah tanggungan yang ada dalam keluarga berhubungan dengan absensi, produktivitas dan kepuasan kerja.

4. Pendidikan

Pengetahuan pada dasarnya meliputi kemampuan dan ketrampilan yang diperoleh melalui pendidikan, pengalaman maupun pelatihan tanpa mengabaikan kepatuhan kepada prosedur dan pedoman yang ada dalam

menyelesaikan tugas pekerjaan, kemampuan adalah kapasitas seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaan secara menyeluruh yang meliputi pengetahuan dan ketrampilan. Sedangkan ketrampilan adalah kemampuan mental dan fisik dalam mengkoordinasi seluruh kepentingan dan kegiatan dalam organisasi yang mencakup kemampuan kepemimpinan untuk melihat suatu organisasi keseluruhan dan memahami hubungan antar bagian yang saling membutuhkan, memperoleh, menganalisa, dan menginter prestasikan informasi yang diterima dari luar (Muchlas 1999).

Keterampilan kemanusiaan adalah seseorang atau kelompok yang berpartisipasi dan mengarahkannya untuk mencapai tujuan administrasi perencanaan, pengorganisasian, pengawasan serta kemampuan untuk mengikuti kebijakan dan prosedur, (Handoko, 2000). Pengetahuan diperlukan untuk menunjukkan aktivitas mental sedangkan keterampilan diperlukan untuk menunjang pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang memerlukan kekuatan, stamina, kecepatan dan kecekatan, (Muchlas, 1999).

Menurut Bastable (2002) proses pendidikan merupakan kegiatan yang sistematis, terencana dan berurutan yang mempunyai unsur utama yaitu pembelajaran dan pengajaran yang membentuk suatu siklus.

Maka karakteristik individu pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor umum, jenis

kelamin, status perkawinan, pendidikan, masa kerja dan jumlah anggota keluarga.

4. Lingkungan Kerja

Menurut Peters ada tiga aspek yang mewakili lingkungan fisik yang dinilai dapat menghambat kemampuan individual dalam menjalankan pekerjaannya yaitu (1) kurangnya peralatan dan perlengkapan/fasilitas kantor, (2) kurangnya material/bahan dan persediaan, (3) ketidaknyamanan lingkungan kerja seperti penerangan yang tidak cukup (Murphy 1995).

a. Perlengkapan Kerja

Kinerja akan dipengaruhi oleh faktor di dalam individu dan faktor di luar individu, misalnya alat dan perlengkapan kerja (As'ad 2000). Menurut Siagan (1995) teknologi canggih pada saat ini sangat besar pengaruhnya seperti komputer, telepon tanpa kabel, faksimili, teleks dan lain-lain yang dalam pemanfaatan maksimal memerlukan kemampuan yang tinggi dari si pemakai. Di samping itu pemakaian perlengkapan kerja "tradisional" termasuk gedung, perabot, alat-alat tulis dan peralatan kerja lainnya masih tetap diperlukan sehingga manajemen logistik yang baik dibutuhkan.

Sedangkan menurut Handoko (2000), kinerja seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dipengaruhi oleh kondisi fisik tempat bekerjanya. Maka perlengkapan dan beban untuk bekerja yang memenuhi baik jumlah, jenis maupun mutunya sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

b. Ruang Kerja

Hal yang harus dipertimbangkan dalam perancangan ruangan kerja menurut Wigiosoebroto, 2003:60) adalah (1) prinsip ekonomi gerakan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja, (2) prinsip keserasian produk dan manusia yang memakainya, (3) prinsip pengaturan tata letak fasilitas kerja dalam satu kegiatan, (4) prinsip pengukuran energi yang dikeluarkan, (5) prinsip keselamatan dan kesehatan kerja. Selanjutnya aspek ergonomis yang dipertimbangkan adalah (a) sikap dan posisi kerja, (b) dimensi tubuh berupa ukuran fisik atau fungsi tubuh, (c) kondisi lingkungan kerja, (d) efisiensi ekonomi gerakan dan pengaturan fasilitas kerja, (e) energy kerja yang dibutuhkan.

Menurut Siagian, S.P., (2002:134) mengenai kepemilikan ruang ada dua pandangan yaitu (a) seseorang berhak atas ruang yang menjamin kesendiriannya (*privacy*), (b) ruangan merupakan milik bersama dan karenanya sebaiknya terbuka.

Tata ruang harus memperhitungkan sifat dan jenis kegiatan yang dilakukan oleh unit-unit kerja dalam organisasi seperti unit kerja yang mengerjakan hal yang sifatnya rahasia ruangan kerjanya menjadi kawasan tertutup bagi pihak yang tidak berkepentingan (hanya untuk internal) sehingga ruangnya harus mudah dicapai oleh pegawai lain yang memerlukannya. Akan tetapi unit kerja yang fungsinya melayani umum maka ruangan kerjanya harus mudah ditemukan dan terbuka (Siagian, 1995).

c. Rekan Sekerja

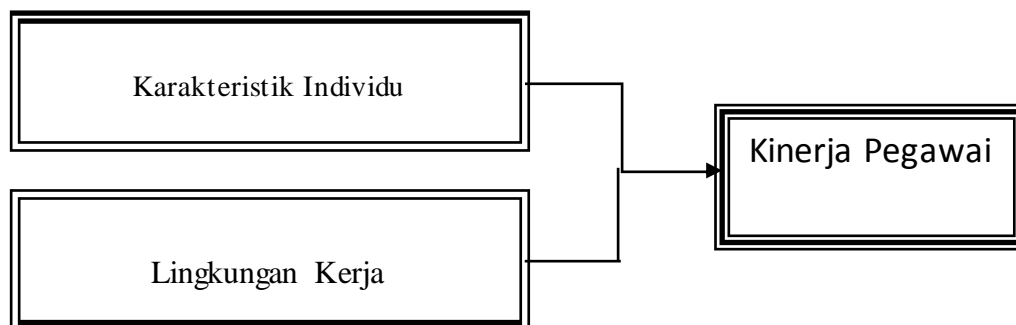
Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, menurut Mathis dan Jackson (2001) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja individu sebagai pegawai adalah dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan dengan orang yang ada disekitar mereka.

Sedangkan menurut A'sad (2000) salah satu faktor yang ada di luar individu yang akan mempengaruhi kinerja adalah rekan kerja. Maka dukungan dari rekan kerja dalam menjalankan tugas itu berperan dalam peningkatan kinerja dan produktivitas pegawai.

Keyakinan bahwa rekan kerja yang dapat bekerja dengan sukses dan menampilkan dan meningkatkan kinerja pada tingkat tertentu. Jadi harus ada keyakinan terhadap rekan kerja yang mempunyai kompetensi untuk melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka, (Ilyah, 2002).

B. Kerangka Teori

Dalam penelitian ini variabel yang akan diteliti adalah karakteristik individu dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas (independent variable), yang diduga mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, sebagai variabel terikat (dependent variable).



Diadaptasi dari Teori Gibson dkk (1996) dan Siagian (1995).

C. Hipotesis

Hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai sesuatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal tersebut yang sering dituntut untuk melakukan pengecekan. Berdasarkan rumusan masalah, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah secara parsial, karakteristik individu dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Ngombol Kabupaten Purworejo.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Setting Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian observasional atau non eksperimental pada pegawai di lingkungan kantor Kecamatan Ngombol, Kabupaten Purworejo. Pengambilan data dengan menggunakan pendekatan waktu *cross sectional* yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara observasi data variabel bebas variabel terikatnya hanya satu kali pada satu saat (Notoadmodjo, 2002).

Rancangan penelitian ini adalah analisis kuantitatif yang menyajikan perhitungan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan kantor Kecamatan Ngombol Kabupaten Purworejo dan Regresi berganda yang bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang paling dominan mempengaruhi kinerja pada sekelompok obyek (Notoadmojo, 2002).

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek (Umar, 2002). Populasi dalam penelitian ini adalah

seluruh pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Ngombol Kabupaten Purworejo yang ada sejumlah 35 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Umar, 2002). Cara pengambilan sampel dengan metode pembagian angket kepada seluruh populasi, dan angket yang kembali menjadi sampel dalam penelitian. Angket yang kembali sebanyak 30 lembar dan 35 lembar yang disebarakan kepada seluruh populasi. Dan sampel yang diambil sebanyak 30 sesuai dengan angket yang kembali.

B. Variabel Penelitian

Variabel adalah sesuatu yang berbentuk apa yang akan ditetapkan peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan ada 2, yaitu :

1. Variabel Independen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, input. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terkait). Dalam penelitian ini, variabel independennya adalah karakteristik individu dan lingkungan kerja.

2. Variabel Dependen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria responden output (hasil). Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai

variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependennya adalah kinerja pegawai.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah suatu karakter, ciri, sifat, watak, milik atau keadaan yang melekat pada beberapa subyek barang, orang yang dapat berbeda-beda intensitasnya banyaknya kategori. Definisi operasional variabel ini dimaksudkan untuk menghindari kesalahan pada data yang akan dikumpulkan serta dalam menentukan alat pengumpulan data. Oleh karena itu pembahasan-pembahasan akan hal tersebut harus diarahkan pada titik temu yang jelas dan tegas diantara variabel-variabel guna mempermudah proses selanjutnya. Adapun definisi operasional variabel yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas adalah variabel yang dapat mempengaruhi atau sebab timbulnya variabel lainnya. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah karakteristik individu dan lingkungan kerja.

2. Karakteristik Individu (X₁)

Karakteristik individu adalah ciri-ciri yang membedakan pegawai yang satu dengan lainnya.

Karakteristik individu diukur dengan indikator : Umur, masa kerja, jumlah anggota keluarga dan pendidikan.

3. Lingkungan Kerja (X_2)

Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan yang berhubungan dengan pekerjaan pegawai di kantor.

Lingkungan kerja diukur dengan indikator : Perlengkapan kerja, ruangan kerja, rekan kerja dan kompensasi.

4. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi variabel bebas.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai.

Kinerja Pegawai adalah kemampuan pegawai baik kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan pekerjaan.

Kinerja Pegawai diukur dengan indikator prestasi kerja dan kemampuan kerja.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah menjelaskan bagaimana peneliti melakukan pengamatan, partisipasi, peninjauan terhadap dokumentasi baik berupa surat, foto, catatan maupun dokumen pribadi, wawancara terbuka melalui alat penyalin atau tulisan lainnya. Pengumpulan data menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, sedangkan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.

1. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

a. Metode Dokumentasi

Metode ini dilakukan dengan cara menggunakan data tentang organisasi yang dalam bentuk arsip dan juga laporan-laporan yang berkaitan dengan masalah-masalah yang diteliti.

b. Metode Kuesioner

Metode Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Untuk mendapatkan data primer, maka dilakukan penyebaran kuesioner penelitian kepada seluruh pegawai di lingkungan Dinas Kecamatan Ngombol Kabupaten Purworejo.

2. Jenis Data

a. Data Primer

Data aktual yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian yang berupa kuesioner, dan dokumentasi

b. Data Sekunder

Data sekunder berupa data yang terkait dengan penelitian yang berupa arsip, buku, literatur, bahan bacaan lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini berupa kuesioner dan penentuan skor item mengacu pada skala Likert. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak

untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner pernyataan tertutup. Responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan sebagai daftar pernyataan yang telah disusun dengan baik, dimana responden tinggal memberikan jawaban sesuai petunjuk yang diberikan. Kuesioner ini terdiri dari 3 bagian, yaitu tentang karakteristik individu dan lingkungan kerja (variabel bebas) dan kinerja pegawai (variabel terikat).

Metode pengukuran yang digunakan adalah skala likert dengan 4 alternatif jawaban yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.1. Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Bobot
1.	Sangat setuju	4
2.	Setuju	3
3.	Tidak Setuju	2
4.	Sangat tidak setuju	1

Kuesioner untuk mengukur karakteristik individu terdiri dari dua pernyataan yaitu dari pernyataan favorabel dan unfavorabel. Pada pernyataan favorabel akan diberi nilai 4 untuk jawaban sangat setuju (SS) dan nilai 1 untuk jawaban tidak setuju (TS), sedangkan pernyataan unfavorabel akan diberi nilai 1 untuk jawaban sangat setuju (SS) dan nilai 4 untuk jawaban tidak setuju (TS). Sedangkan untuk kuesioner pernyataan karakteristik individu, lingkungan kerja dan kinerja pegawai penilaian menggunakan skor seperti tabel 3.1.

Instrumen penelitian yang baik adalah instrumen yang memenuhi syarat valid dan reliabel.

1. Uji Validitas data

Validitas suatu alat ukur (misalnya kuesioner) menunjukkan seberapa jauh alat ukur tersebut bisa mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu alat ukur yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi, sebaliknya kurang valid berarti validitas rendah.

Rumus untuk menghitung validitas suatu item pertanyaan adalah sebagai berikut :

Teknik perhitungannya dengan korelasi *Product Moment* (Riwidikdo, 2007) :

$$r = \frac{N \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r : Koefisien korelasi *Product Moment* antara XY

X : Skor penilaian setiap nomor

Y : Skor total

N : jumlah responden

Dalam penelitian ini untuk menguji validitas data menggunakan program SPSS for Windows yang dasar pengambilan keputusan :

- Jika r-hitung > r-tabel maka setiap item pertanyaan valid
- Jika r-hitung < r-tabel maka setiap item pertanyaan tidak valid

2. Uji Reliabilitas data

Reliabilitas menunjuk suatu pengertian bahwa instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data. Instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur suatu objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Pada penelitian ini koefisien reliabilitas skala dihitung dengan menggunakan teknik keandalan Alpha Cronbanch. Dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{k \cdot \text{cov/ var}}{1 + (k - 1) \cdot \text{cov/ var}}$$

Keterangan :

α : Nilai koefisien alpha

k : Jumlah item dalam aspek

cov : Rata-rata covariance dalam aspek

var : Rata-rata varian dari item.

Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas, peneliti menggunakan program SPSS For Windows dengan metode coefisient cronbach alpha. Nilai alpha antara 0,8 sampai dengan 1,0 dikategorikan sebagai reliabilitas baik (handal), pada nilai 0,60 diaktegorikan reliabilitas diterima dan pada nilai alpha kurang dari 0,60 dikategorikan reliabilitas yang kurang baik.

F. Teknik Pengolahan Data

1. Pengeditan (*Editing*)

Dilakukan untuk meneliti kembali apakah isian dalam lembar kuesioner sudah lengkap sehingga apabila ada data yang kurang dapat dilengkapi.

2. Pemberian Kode (*Coding*)

Untuk mengklarifikasi jawaban menurut macamnya untuk memudahkan dalam tahap pengolahan data yaitu dengan cara pemberian kode.

3. Memasukkan Data (*Input Data*)

Memasukkan data yang telah diedit dan dinilai dengan menggunakan fasilitas komputer.

4. Tabulasi (*Tabulating*)

Dilakukan untuk memasukkan data hasil penelitian kedalam tabel survey berdasarkan kriteria yang telah ditentukan.

H. Metode Analisa Data

1. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu analisis yang menjelaskan bentuk pengaruh antara karakteristik individu dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

Adapun rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta (intersep)

b₁, b₂ : Koefisien regresi

X₁ : Karakteristik Individu

X₂ : Lingkungan Kerja

2. Koefisien Korelasi Berganda

Koefisien berganda digunakan untuk mengetahui tingginya derajat hubungan antara semua variable X secara bersama-sama terhadap variable Y. Koefisien korelasi berganda untuk sample diberi notasi R, sedangkan koefisien determinan diberi koefisien R^2 berdasarkan pola hubungan tersebut. Bila harga koefisien determinasi mendekati 0, menunjukkan bahwa variabel bebas yang dipilih (digunakan) tidak dapat menerangkan dengan baik variabel bebas lainnya yang bersangkutan. Hal ini berarti masih ada variabel bebas lainnya yang tidak dapat dipilih dari pengamatan yang berpengaruh terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika koefisien determinasi mendekati 1, menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan telah dapat menerangkan variabel terikat secara hampir sempurna.

STIE Widya Wivana
Jangan Plagiat

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Jalannya Penelitian

a. Studi Pendahuluan

Sebelum penelitian dilakukan, penulis melaksanakan studi pendahuluan di lokasi penelitian untuk menjelaskan latar belakang penelitian, keadaan lokasi penelitian, sarana dan prasarana yang dimiliki organisasi dan hasil kegiatan yang ada di organisasi serta hal lain yang berkaitan dengan penelitian, menyusun instrumen, konsultasi bimbingan yang dilanjutkan dengan seminar proposal dan perbaikan hasil seminar proposal.

b. Uji Coba Instrumen Penelitian

Sebelum instrumen penelitian dalam hal ini adalah kuesioner penelitian digunakan, terlebih dahulu dilakukan uji coba. Uji coba kuesioner dilakukan kepada Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kecamatan Ngombol Kabupaten Purworejo yang melibatkan 30 Responden pada bulan Juni 2017. Adapun tujuan uji instrumen adalah untuk mengetahui validitas (kesahihan) dan reliabilitas (kehandalan) instrument penelitian.

1) Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan dapat dikatakan valid atau tidak. Dengan menggunakan taraf signifikan 5%, sampel (N) sebanyak 30 responden maka didapat nilai r-tabel sebesar 0,361. Pernyataan dapat dikatakan valid jika nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel dan sebaliknya.

Adapun hasil pengolahan data sebagai berikut :

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel Independen (bebas)	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Karakteristik Individu (X1)	KI1	0,274	0,361	Tidak Valid
	KI2	0,386	0,361	Valid
	KI3	0,511	0,361	Valid
	KI4	0,551	0,361	Valid
	KI5	0,609	0,361	Valid
	KI6	0,681	0,361	Valid
	KI7	0,508	0,361	Valid
	KI8	0,666	0,361	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	LK1	0,792	0,361	Valid
	LK2	0,710	0,361	Valid
	LK3	0,807	0,361	Valid
	LK4	0,793	0,361	Valid
	LK5	0,745	0,361	Valid
	LK6	0,432	0,361	Valid
	LK7	0,699	0,361	Valid
	LK8	0,817	0,361	Valid
Variabel Dependen (terikat)	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
	KP1	0,849	0,361	Valid
	KP2	0,849	0,361	Valid

Kinerja Pegawai (Y)	KP3	0,864	0,361	Valid
	KP4	0,718	0,361	Valid
	KP5	0,188	0,361	Tidak Valid
	KP6	0,587	0,361	Valid
	KP7	0,538	0,361	Valid
	KP8	0,582	0,361	Valid
	KP9	0,802	0,361	Valid
	KP10	0,151	0,361	Tidak Valid
	KP11	0,443	0,361	Valid
	KP12	0,455	0,361	Valid
	KP13	0,781	0,361	Valid
	KP14	0,779	0,361	Valid
	KP15	0,791	0,361	Valid

Sumber : Data Primer diolah

Hasil uji coba dan analisis seluruh item pertanyaan dari karakteristik individu, lingkungan kerja dan kinerja Pegawai Negeri Sipil terdapat beberapa item yang tidak valid yaitu 1 item pada variabel karakteristik individu, 2 item pada variabel kinerja pegawai. Item pernyataan dinyatakan tidak valid karena r-hitung kurang dari r-tabel (r hitung dengan jumlah responden 30 orang adalah 0,361) sedangkan Item pernyataan yang dinyatakan valid mempunyai skor minimal 0,386. Sehingga item pernyataan yang dinyatakan tidak valid akan digugurkan dan tidak digunakan dalam penelitian.

1) Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas juga dilakukan terhadap semua variabel yang ada, yaitu karakteristik individu, lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat Cronbach's alpha pada masing-masing variabel, untuk mengetahui kekonsistenan responden

dalam merespon seluruh item. Pernyataan dinyatakan reliabel jika nilai alpha di atas 0,6. Nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel dapat dijabarkan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

Dimensi	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
1. Karakteristik Individu	8	0,7063	Reliabel
2. Lingkungan Kerja	8	0,7764	Reliabel
3. Kinerja Pegawai	14	0,7492	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah

Tabel di atas menunjukkan besarnya nilai alpha dari karakteristik individu sebesar 0,7063; lingkungan kerja sebesar 0,7764; dan kinerja pegawai sebesar 0,7492. Nilai tersebut dapat dikatakan reliabel karena di atas 0,6 dengan demikian data dapat digunakan untuk penelitian.

2. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden digunakan untuk mendeskripsikan data jawaban yang diperoleh dari responden tentang jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama kerja. Pada penelitian ini populasi responden yang digunakan adalah seluruh pegawai di lingkungan Kecamatan Ngombol Kabupaten Purworejo dan responden yang dijadikan sampel sebanyak 30 responden. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin responden, dapat dikelompokkan menjadi 2 kelompok yaitu laki-laki dan perempuan. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Laki-laki	18	60%
2	Perempuan	12	40%
	Total	30	100%

Sumber : Data Primer

Dari tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar yang menjadi responden adalah laki-laki sebanyak 18 responden (60%) dan sisanya perempuan sebanyak 12 responden (40%). Dalam hal ini berarti pegawai laki-laki lebih dibutuhkan daripada pegawai perempuan karena pekerjaan ini berhubungan dengan pelayanan dengan obyeknya adalah masyarakat yang medannya daerah pedesaan dan relatif jauh, tetapi dari perbedaan tersebut diharapkan tidak mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Ngombol Kabupaten Purworejo.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

Berdasarkan usia responden, dapat dikelompokkan menjadi 4 kelompok yaitu < 25 tahun, 26-35 tahun, 36-45 tahun, > 45 tahun.

Karakteristik responden berdasarkan usia responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

No	Usia (Tahun)	Frekuensi	Prosentase (%)
1	< 25 Tahun	2	6.7
2	26-35 Tahun	7	23.3
3	36-45 Tahun	12	40.0
4	>45 Tahun	9	30.0
Total		30	100

Sumber : Data Primer

Dari tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa usia responden terbanyak adalah responden dengan usia 26 sampai 35 tahun yaitu sejumlah 7 orang (23,3%) kemudian berturut-turut usia berkisar antara 36 sampai 45 tahun yaitu sejumlah 12 orang (40 %), usia kurang dari 25 tahun sebanyak 2 orang (6,7%) dan usia lebih dari 45 tahun sebanyak 9 orang. Dari hasil penelitian diperoleh hasil usia responden terbanyak adalah responden dengan usia 36 sampai 45 tahun sebesar 40%. Usia merupakan unsur penting yang sangat mempengaruhi seseorang dalam berfikir, bertindak dan bertingkah laku dalam mengambil keputusan dalam setiap permasalahan yang dihadapinya. Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja pegawai yang tinggi sangat diharapkan oleh kelompok umur ini karena pada usia tersebut seseorang sangat produktif. Dengan demikian pengetahuan dan keterampilan para pegawai perlu dipikirkan dan dipersiapkan sedini

mungkin. Dalam aplikasi kebijakan kinerja pegawai terkait dengan karakteristik individu dan lingkungan kerja perlu memperhatikan dan mempertimbangkan golongan umur berdasarkan penelitian ini.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan pendidikan responden, dapat dikelompokkan menjadi 4 kelompok yaitu SLTA, Diploma, S1 dan S2. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan
Tahun 2017

No	Pendidikan	Frekuensi	Prosentase (%)
1	SLTA	3	10.0
2	Diploma	5	16.7
3	S1	12	40.0
4	S2	10	33.3
	Total	30	100

Sumber : Data Primer

Dari hasil tabel 4.5 dilihat bahwa tingkat pendidikan responden dari SLTA yaitu 3 orang (10%), kemudian berturut-turut dari Diploma sebanyak 5 orang (16,7%), S1 sebanyak 12 orang (40%) dan S2 sebanyak 10 orang (33,3%. Tingkat pendidikan seseorang turut berpengaruh didalam proses peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil klasifikasi responden berdasarkan tingkat pendidikan ternyata pegawai Kecamatan Ngombol Purworejo begitu membutuhkan

pegawai dengan tingkat pendidikan tinggi, yang mereka butuhkan pegawai cerdas, ber SDM tinggi, terampil dan cekatan terbukti dengan tingkat pendidikan pegawai yang paling banyak adalah lulusan S1 yaitu sebanyak 12 orang (40%) dan S2 sebanyak 10 orang (33,3%). Kedua jenis pegawai ini dibutuhkan dalam suatu organisasi agar dapat saling melengkapi dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang ada. Bagi pegawai yang memiliki tingkat pendidikan rendah, hendaknya lembaga memberi kesempatan pada pegawai nya untuk lebih maju melalui pelatihan atau loka karya agar terdapat tenaga-tenaga yang handal.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Berdasarkan pendidikan responden, dapat dikelompokkan menjadi 4 kelompok yaitu <2 tahun, 3-6 tahun, 7-10 tahun, >10 tahun. Karakteristik responden berdasarkan lama kerja responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.6

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja Tahun 2017

No	Lama Kerja	Frekuensi	Prosentase (%)
1	<2 Tahun	1	3.3
2	3-6 Tahun	3	10.0
3	7-10 Tahun	12	40.0
4	>10 Tahun	14	46.7
Total		30	100

Sumber : Data Primer

Dari tabel 4.6 dapat dilihat bahwa lama kerja responden yang terbanyak adalah responden dengan masa kerja >10 tahun yaitu sebanyak 14 orang (46,7%), kemudian berturut-turut dengan masa kerja 7 sampai 10 tahun diperoleh hasil sebanyak 12 orang (40%), masa kerja 3 sampai 6 tahun diperoleh hasil sebanyak 3 orang (10%) dan dengan masa kerja < 2 tahun diperoleh hasil sebanyak 1 orang (3,3%). Dari hasil penelitian diperoleh data responden terbanyak adalah responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun yaitu sebanyak 14 orang (46,7%). Masa kerja menentukan kinerja suatu pegawai dimana apabila semakin lama masa kerja seseorang biasanya mereka lebih peka dan bisa bertanggung jawab akan pekerjaannya tersebut, sehingga lebih termotivasi lagi untuk meningkatkan kinerjanya di organisasi dengan mempertimbangkan dan memperhatikan karakteristik individu dan tingkat kedisiplinan pegawai terhadap pekerjaannya serta lingkungan kerja dan fasilitas kerja pegawai yang diberikan oleh organisasi. Hal ini membuktikan bahwa pegawai di lingkungan Kecamatan Ngombol Kabupaten Purworejo sudah mempunyai pengalaman dalam bekerja yang cukup lama.

3. Deskriptif Variabel Penelitian

Deskriptif data digunakan untuk mengetahui sebaran data dari hasil kuesioner yang meliputi nilai minimum, maksimum, mean dan standar deviasi. Adapun hasil pengolahan data adalah :

Tabel 4.7
Hasil Deskriptif Data

Variabel	Jumlah	Min	Mak	Mean	Standar deviasi
Karakteristik Individu	30	7	28	21,68	2,168
Lingkungan Kerja	30	8	32	43,04	4,103
Kinerja Pegawai	30	13	52	41,27	3,442

Sumber: Data Primer Diolah

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu mempunyai nilai minimum sebesar 7, nilai maksimum sebesar 28, mean sebesar 21,68 dan standar deviasi sebesar 2,168. Variabel lingkungan kerja mempunyai nilai minimum sebesar 8, nilai maksimum sebesar 32, mean sebesar 43,04 dan standar deviasi sebesar 4,103. Variabel kinerja pegawai mempunyai nilai minimum sebesar 13, nilai maksimum sebesar 52, mean sebesar 41,27 dan standar deviasi sebesar 3,442.

4. Analisis Data Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan suatu analisis yang menjelaskan bentuk pengaruh antara variabel X (karakteristik individu dan lingkungan kerja) dengan variabel Y (kinerja pegawai). Analisa ini dapat menjawab pembahasan variabel manakah yang paling dominan atau paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.8 Hasil Pengujian Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,755	3,374		3,484	,001
Karakteristik Indv.	0,362	0,149	0,228	2,431	,018
Lingkungan Kerja	0,268	0,166	0,320	2,322	,023

Sumber : Hasil Olah Data

a. Dependent Variable : Kinerja

Pengolahan data menggunakan data hasil kuesioner yang ditabulasikan kemudian diolah dengan program komputer SPSS 15 diperoleh hasil sebagai berikut :

- 1) Konstanta (a) = 11,755
- 2) Koefisien b_1 (karakteristik indv) = 0,362
- 3) Koefisien b_2 (lingkungan kerja) = 0,268
- 4) Korelasi Berganda (r) = 0,725
- 5) Signifikan (sig) = 0,001

Jadi persamaan regresi bergandanya berdasarkan tabel coefficient di atas, diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 11,775 + 0,362x_1 + 0,268x_2$$

Persamaan regresi berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai a sebagai konstanta akan menjadi harga variabel dependen atau kinerja pegawai (Y) dengan asumsi bahwa semua variabel independen

yaitu karakteristik individu (X_1), lingkungan kerja (X_2), sama dengan nol. Perhitungan $a = 11,775$ berarti jika organisasi tidak melakukan kegiatan apapun akan memperoleh kinerja pegawai sebesar 11,775.

- 2) Nilai koefisien regresi b_1 (karakteristik individu) memiliki nilai 0,362 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang searah (positif). Artinya jika karakter individu naik 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,362 dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X_2), dianggap nol atau konstan. Hal ini berarti semakin tinggi karakteristik individu maka kinerja pegawai yang dihasilkan oleh pegawai meningkat di Kecamatan Ngombol Kabupaten Purworejo.
- 3) Nilai koefisien regresi b_2 (lingkungan kerja) memiliki nilai 0,268 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang searah (positif). Artinya jika lingkungan kerja naik 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,268 dengan asumsi variabel karakteristik individu (X_1) dianggap nol atau konstan. Hal ini berarti semakin tinggi/baik lingkungan kerja maka akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi/baik. Dari hasil interpretasi di atas dapat diketahui variabel karakteristik individu yang mempunyai pengaruh lebih tinggi terhadap peningkatan kinerja pegawai adalah dengan koefisien regresi 0,362.

5. Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 4.9
Variasi Variabel Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of The Estimate
1	0,725 ^a	0,526	0,506	2,41852

Predictors: (Constant), Karakteristik individu, Lingkungan kerja

Pada tabel 4.10 menunjukkan secara berganda karakteristik individu (X_1), dan lingkungan kerja (X_2), memiliki pengaruh yang cukup bermakna terhadap kinerja pegawai. Koefisien korelasi berganda dari nilai R menunjukkan nilai sebesar 0,725, artinya keeratan hubungan antara faktor-faktor dari variabel bebas (X) yaitu karakteristik individu (X_1), lingkungan kerja (X_2), secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai cukup kuat. Ke-eratan hubungan tersebut dikarenakan nilai R mendekati nilai 1 yaitu sebesar 0,725.

Koefisien nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,506. dari hasil tersebut terlihat bahwa 50,6 persen perubahan atau variasi dari kinerja pegawai bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari variabel berganda karakteristik individu (X_1), dan lingkungan kerja (X_2), sedangkan sisanya sebesar 49,4 persen dipengaruhi oleh variabel yang lain diluar variabel yang diteliti.

6. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel X (karakteristik individu dan lingkungan kerja) secara bersama-sama terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Dengan menggunakan taraf signifikan 5% dengan df

pembilang 3 dan df penyebut 27 ($df = 30-3-1$) didapatkan harga F-tabel sebesar 2,732. Kesimpulan yang dapat diambil adalah jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ maka H_a diterima dan jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ maka H_a ditolak.

Tabel 4.10 Hasil Uji F

ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	467,487	3	155,829	26,41	0,000 ^a
Residuel	421,144	30	5,849		
Total	888,632	33			

Sumber : Data primer diolah

- Predictors : (Constant), Karakteristik Individu, lingkungan kerja
- Dependent Variable : Kinerja

Tabel di atas menunjukkan bahwa secara bersama-sama karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena mempunyai nilai F-hitung sebesar 26,641 lebih besar dari F-tabel 2,732 dan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari alpha (0,05). Oleh karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima.

7. Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai. Adapun hasil dari pengujian adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,755	3,374		3,484	0,001
Karakteristik Indv.	0,362	0,149	0,228	2,431	0,018
Lingkungan Kerja	0,268	0,166	0,320	2,322	0,023

Sumber: Data diolah

a. Dependent Variable : Kinerja

Berdasarkan uji signifikasi dengan menggunakan uji t pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa untuk masing-masing koefisien persamaan regresi diperoleh nilai t hitung untuk konstanta adalah sebesar 3,484 dengan nilai Sig sebesar 0,001 Nilai t tabel untuk pengujian signifikasi diperoleh alpha 5 % dan df 30 diperoleh nilai t tabel sebesar 1,992.

Sedangkan untuk masing-masing faktor kinerja diperoleh hasil sebagai berikut :

- a. Nilai t hitung koefisien karakteristik individu(X_1) adalah 2,431 dengan Sig sebesar 0,018.
- b. Nilai t hitung koefisien lingkungan kerja (X_2) adalah 2,322 dengan Sig sebesar 0,023.

Nilai t tabel untuk pengujian signifikasi diperoleh alpha 5% dan df 30 diperoleh nilai t tabel sebesar 1,992. Ketentuan yang berlaku dalam uji t-test adalah :

- a. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ maka H_a diterima

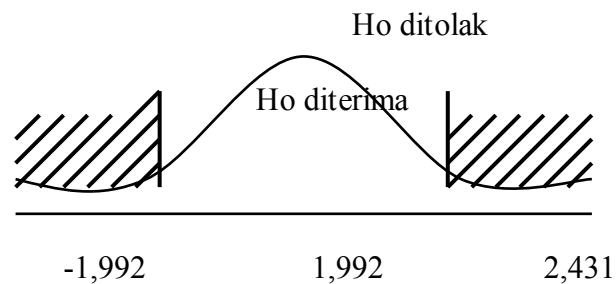
b. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ maka H_a ditolak

Maka dari hasil tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, karena mempunyai nilai $t\text{-hitung}$ masing-masing sebesar 2,431; 2,322;

B. Pembahasan

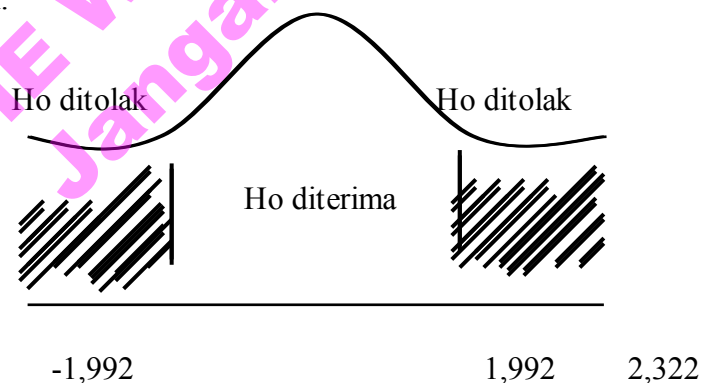
Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti mendukung hipotesis yang diajukan yaitu H_a diterima. Dalam hal ini, maka antara karakteristik individu dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai yaitu kinerja Pegawai Negeri Sipil. Kinerja pegawai yang baik akan berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas, pelayanan kepada masyarakat, dan keberhasilan organisasi.

Untuk memperjelas pengaruh tiap variabel X secara parsial terhadap produktivitas kerja maka akan dijabarkan dalam bentuk gambar dibawah ini



Gambar 4.1
Kurva Daerah Penolakan dan Penerimaan H_0
Untuk Karakteristik individu (X_1)

Dari gambar tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa karakteristik individu (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, karena nilai t-hitung sebesar 2,431 terletak diluar t-tabel 1,992 dan nilai signifikan sebesar 0,018 yang lebih kecil dari harga $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik individu dapat meningkatkan kinerja pegawai. Karakteristik individu meliputi umur, jenis kelamin, masa kerja, pendidikan.



Gambar 4.2
Kurva Daerah Penolakan dan Penerimaan H_0
Untuk lingkungan kerja (X_2)

Dari gambar tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, karena nilai t-hitung sebesar 2,322 terletak diluar t-tabel 1,992 dan nilai

signifikan sebesar 0,023 yang lebih kecil dari harga $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja meliputi perlengkapan kerja, ruangan kerja, rekan kerja dan kompensasi. Dalam hal ini ada pengaruh yang positif antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

Dari dua variabel independen, variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai karena koefisien Beta sebesar 0,320 dan nilai sig sebesar 0,023 yang lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0.05. Sedangkan karakteristik individu mempunyai nilai Beta masing-masing sebesar 0,228. Dari hasil tersebut maka hipotesis kedua (H_a) diterima, artinya lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap peningkatan kinerja.

STIE Widya Wivana
Jangan Plagiat

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kesimpulan yang dapat diambil adalah :

1. Berdasarkan dari hasil perhitungan dapat diperoleh persamaan regresi bergandanya sebagai berikut :

$$Y = 11,775 + 0,362x_1 + 0,268x_2$$

2. Penelitian ini hanya menjelaskan bahwa peningkatan kinerja dipengaruhi oleh faktor karakteristik individu dan lingkungan kerja sebesar 50,6 % dan sisanya 49,4 % dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain.
3. Secara bersama-sama karakteristik individu dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Ngombol Kabupaten Purworejo sebesar 50,6 % dan sisanya 49,6 % dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain.
4. Karakteristik individu mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai karena mempunyai efisiensi 0,362, sedangkan lingkungan kerja mempunyai koefisien 0,268.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data tentang karakteristik dan lingkungan kerja ternyata sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Ngombol Kabupaten Purworejo.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan saran kepada peserta penelitian yang lain yang diharapkan dapat berguna dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai. Karena dalam penelitian ini lingkungan kerja dan karakteristik individu sangat mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Ngombol, maka faktor-faktor dalam lingkungan kerja dan karakteristik individu perlu mendapat perhatian. Kepada pemimpin instansi khususnya, demi peningkatan pegawai diharapkan selalu memberi dukungan, motivasi serta penyelenggaraan pelatihan sesuai dengan bidangnya, memberikan ijin belajar kepada bawahannya untuk melanjutkan sekolah kejenjang yang lebih tinggi, memberikan motivasi kepada pegawai untuk melanjutkan sekolah dengan memberikan bantuan biaya sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Amriyati, Sumarni, Sutoto, 2003, *Kinerja Perawat Ditinjau dari Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu (Studi Kasus pada Instalasi Rawat Inap R.S.U. Banyumas, Unit Swadana Daerah)*, Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan, 2003 (06): 11-18.
- Amriyati, K., 2000, *Kinerja Perawat Ditinjau dari Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu (Studi pada Instalasi Rawat Inap R.S.U. Banyumas, Unit Swadana Daerah)*, Tesis S-2 Magister Manajemen Pelayanan Kesehatan, PPS, UGM, Yogyakarta.
- As'ad, M., 2000, *Psikologi Industri*, Ed. IV, Liberty, Yogyakarta.
- Azwar, S, 1999, *Penyusunan Skala Psikologi*, Edisi I, Cetakan I, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Bastable, B.S., 2002, *Perawat sebagai Pendidik*, Cetakan Pertama, EGC, Jakarta.
- Bernardin H J., Russel, J.E.A., 1998, *Human Resource Management, and Experimental Approach*. Second Edition, Me Graw-Hill Book, Co., Singapore.
- Bekti Zunanta, 2009, *Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Produktifitas Kerja*, Dinas Perhubungan Yogyakarta.
- Bratakusumah, D.S., Solihin, D., 2002, *Otonomi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*, Gramedia Pustaka Utama, Cetakan Ketiga, Jakarta.
- Clayton P and Ayres, H., 1996, *Performance Appraisal or Performance Development? A Tale of Two Schemes*, Australian Journal of Public Administration, 55 (1): 63-71.
- Departemen Kesehatan R.I., 2000, *Pedoman Penilaian Kinerja Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota, Biro Kepegawaian Depkes R.I.*, Jakarta
- Dwiyanto, A., Partini, Ratminto, Wicaksono, B.Jamtiari, W., Kusumasari, B., Nuh, M., 2002, *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, Cetakan Pertama, Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J/M., Donnelly J*H., 1996, *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, Jilid I, Edisi VIII, Binarupa Aksara, Jakarta.

- Ilyas Y, 2002, *Kinerja : Teori Penilaian dan Penelitian*, Depok Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat U.I.
- Handoko, T.H., 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Harris, M.M., 1994, *Rater motivation in the Performance Appraisal Context: A Theoretical Framework*, *Journal of Management* 20 737-756.
- Ilyas, Y., 2002, *Kinerja, Teori, Penilaian dan Penelitian*, Cetakan Ketiga, Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM-U I Depok, Jakarta.
- Prawitasari, J.E., Savitri, S., Listiani, H, 1999, *Pengembangan Indikator Inti untuk Kinerja Individu dan Kinerja Organisasi Pelayanan Kesehatan*, Proyek Kesehatan V Kantor Wilayah Departemen Kesehatan Propinsi Jawa Tengah.
- Lawler, E.E., Kotter, J.P., Mintzberg, H., Pfeffer, J., Staw, B.M., Kanter R.M., Argyris C., Drucker P.F., 2003 *Handbook of Organization*, Amara Books, Yogyakarta.
- Kerlinger, F.N., 2003, *Asas-Asas Penelitian Behavioral*, Gadjah Mada University Press, Cetakan Kesembilan, Yogyakarta.
- Marthinus, G., 2000, *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Dokter Gigi Puskesmas Perkotaan Kabupaten/Kota di Propinsi Irian Jaya*, Tesis S-2, Magister Manajemen Pelayanan Kesehatan, PPS, UGM, Yogyakarta.
- Mathis, R., Jackson, J.H., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Satu*, Salemba Empat, Jakarta.
- Me Cloy, Rodney A, Campbell J.E., Cuddeck R., 1994, *A Confirmatory of a Model Performance Determinants*, *Journal of Applied Psychology* 79 (4) : 493-505.
- Muchlas, M., 1999, *Perilaku Organisasi*, Jilid I, II dan III, Cetakan Kedua, Aditya Media, Yogyakarta.
- Notoatmodjo, Soekijo (2002) *Metodologi Penelitian Jakarta*.

- Siagian, S.P (2002) *Teori Motivasi Aplikasinya*. Jkt
Rineka Cipta
- Sugiono, HB (2001) *Statistik Non Parametris untuk penelitian*
(Edisi 2) Bandung : Alfabeta
- Murphy, K.R. and Cleveland, J.N., 1995, *Understanding Performance Appraisal, Social, Organizational and Goal-Based Perspective*, Sage Publications, London.
- Notoatmodja, S., 1998, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Yogyakarta.
- Robbins, S.P., 2001, *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid I, Edisi Kedelapan, Prenhallindo, Jakarta.
- Ruky, A.S., 2001, *Sistem Manajemen Kinerja*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Siagian, S.P., 2002, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama, Rineka Cipta, Jakarta.
- 1995, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Cetakan Kedua, Rineka Cipta, Jakarta
- 1994, *Patologi Birokrasi, Analisis, Identifikasi dan Terapinya*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Sims. J.H.P. and Szilagyi, A.D., 1995, *Leader Reward Behavior and Subordinate Satisfaction and Performance*, Organizational Behavior and Human Performance, 14 : 427-438.
- Singarimbun, M., Effendi, S., 1995, *Metode Penelitian Survei*, Cetakan Kedua, LP3ES, Jakarta
- Sopianah, Y., 2002, *Hubungan Antara Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Perawat Gigi di Puskesmas Kota Tasikmalaya*, Tesis-S2, Magister Manajemen Pelayanan Kesehatan Gigi, PPS, UGM, Yogyakarta.
- Sudijono, A, 2003, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Cetakan Ketigabelas, RajaGrafindo Perkasa, Jakarta.
- Sugihantono, A., 2001, *Kinerja Petugas Usaha Kesehatan Sekolah di Kabupaten Sukoharjo Ditinjau dari Faktor Individual dan*

- Pembinaan, Tesis S-2, Magister Manajemen Pelayanan Kesehatan, PPS, UGM, Yogyakarta.*
- Sugiyono, 2002, *Metode Penelitian Administrasi*, Cetakan Kesembilan, Alfabeta, Bandung
- Sulistiyani, A.T., 2004, *Memahami Good Governance dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*, Edisi 1, Gava Media, Yogyakarta
- Suwarto, F.X.,1999, *Perilaku Keorganisasian*, Buku Panduan Mahasiswa, Cetakan Pertama, Andi Offset, Yogyakarta
- Supadi, S., Pramono, D., Nawi, 2000, *Pengantar Statistika Kesehatan*, Bagian Ilmu kesehatan masyarakat Fakultas Kedokteran Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta
- Wignjosoebroto, S., 2003, *Ergonomi, Studi Gerak dan Waktu, Teknik Analisis untuk Peningkatan Produktifitas Kerja*, Cetakan Ketiga, Prima Printing, Surabaya

STIE Widya Wivaha
Jangan Plagiat