

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

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 kegiatan atau proses kerja perusahaan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka dibutuhkan karyawan yang berkerja secara efisien dan efektif sehingga memberikan kinerja yang baik. Supaya karyawan dapat memberikan kinerja yang baik maka perusahaan dapat memberikan dukungan baik melalui karakteristik individu, serta lingkungan kerja.

Oleh sebab itu, banyak perusahaan yang selalu berusaha meningkatkan kualitas sumberdayanya supaya dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan maksimal. Nurhastuti (2011) berpendapat bahwa salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan program peningkatan kualitas kehidupan dimana program ini terfokus pada penciptaan suasana lingkungan kerja yang manusiawi. Menurut Peoni (2014), manajemen sumber daya manusia diakui sebagai suatu isu global dan integral dari daya saing di era globalisasi karena tidak dapat dipungkiri bahwa segala masalah yang muncul dalam perkembangan dan persaingan pelayanan publik maupun bisnis yang berasal dari manusia dan hanya dapat dikelola dan diselesaikan oleh manusia itu sendiri. Oleh karena itu muncul konsep penting yang diakui sebagai kunci keunggulan di bidang sumber daya manusia (SDM) yaitu melalui *the right people in the right place at the right time*.

Dinas Satuan Polisi Pamong Praja & Damkar Kab. Luwu Utara merupakan instansi pemerintah yang berperan dalam segala kegiatan yang berhubungan dengan penegakan perda dan perkada, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman, menyelenggarakan perlindungan masyarakat dan melakukan pencegahan, pengendalian, penyelamatan, penanganan kebakaran serta penyelamatan dalam kondisi berbahaya manusia. Pada Tahun 2016 Satuan Polisi Pamong Praja berubah menjadi Dinas Satuan Polisi Pamong Praja & Damkar.

Jumlah pegawai di Dinas Satuan Polisi pamong Praja & Damkar berjumlah 396 orang. Dengan rincian 56 pegawai ASN dan 272 non ASN di lingkup Satpol PP, sedangkan 17 pegawai ASN dan 48 non ASN di lingkup damkar.

Kantor Dinas Satuan Polisi Pamong Praja & Damkar dapat dilihat sebuah kondisi riil bahwa masih ditemukan adanya pegawai yang bekerja dengan santai dan keluar kantor seandainya pada jam-jam kerja, sehingga dapat mencerminkan citra ASN di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja & Damkar terlihat kurang bagus, walaupun tidak semua pegawai bekerja seperti itu. Lingkungan kerja di instansi tersebut belum dapat dikatakan kondusif dan nyaman, baik dilihat dari lingkungan kerja fisik maupun non-fisik, hal ini ditandai dengan kurang memadainya fasilitas kerja yang ada seperti suhu tempat kerja yang kurang nyaman (ruangan yang panas), sehingga banyak pegawai yang mengeluh akan kenyamanan di dalam ruangan mereka yang akhirnya mengganggu pekerjaan mereka.

Kinerja seorang pegawai akan lebih baik jika pegawai tersebut memiliki kemampuan yang tinggi, lingkungan kerja yang mendukung, pembagian karakter tugas dari pekerjaan yang sesuai di berbagai bidang dan dukungan dari organisasi

atau perusahaan tersebut. Baik organisasi besar maupun organisasi kecil, dalam pendekatan SDM berarti semua dan setiap organisasi/perusahaan harus mampu menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja (*Quality of work life*) di dalam lingkungan kerjanya agar SDM di lingkungannya menjadi kompetitif. Tanpa adanya SDM yang mampu bekerja secara maksimal, modal yang besar dan teknologi yang canggih pun tidak akan bisa membawa keberhasilan bagi organisasi. Oleh sebab itu organisasi sangat mengharapkan para anggotanya memiliki kinerja yang baik.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis mengambil judul penelitian ini yaitu "*Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja & Damkar Kab. Luwu Utara*".

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka dapat dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja & Damkar Kab. Luwu Utara ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja & Damkar Kab. Luwu Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja & Damkar Kab. Luwu Utara ?
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja & Damkar Kab. Luwu Utara?
3. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja & Damkar Kab. Luwu Utara

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja & Damkar Kab. Luwu Utara
2. Memberikan tambahan pengetahuan dan bukti empiris mengenai pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja & Damkar Kab. Luwu Utara Sebagai sumbangan pemikiran yang berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan
3. Sebagai sumbangan pemikiran yang berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan

1.4.2 Manfaat Praktis

Sebagai referensi yang akan datang, diharapkan dapat memberikan kontribusi tambahan referensi penelitian yang bermanfaat bagi penelitian selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan

untuk memudahkan dalam melihat dan memahami apa yang akan dibahas dalam penyusunan proposal ini maka penulis menerapkan sistematika penulisan meliputi hal-hal sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini merupakan bagian yang memaparkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian ini memuat konsep-konsep teoritis yang digunakan sebagai landasan untuk menjawab masalah penelitian. Konsep-konsep teoritis dalam bagian ini berasal dari berbagai literature yang berkaitan dengan masalah dan tujuan penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai metode penelitian yang, lokasi penelitian, sumber data, metode analisis data, definisi operasional serta sistematika penulisan.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini menguraikan tentang hasil penelitian, analisis data dan pembahasan penelitian sebagai dasar dalam menarik kesimpulan.

BAB V : PENUTUP

Didalam bab ini memaparkan tentang keterbatasan, kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Karakteristik Individu

2.1.1.1 Pengertian Karakteristik Individu

Karakteristik individu masing-masing pegawai membentuk perilaku pegawai yang mempengaruhi memotivasi, menginisiasi, kinerja, dan aktualisasi karir pegawai. Namun selain karakteristik individu masing-masing pegawai hal-hal yang dapat mempengaruhi perilaku pegawai tidak hanya berasal dari dalam diri pegawai tetapi juga berasal dari lingkungan kerja Musriha (2013). Karakteristik *biografikal* (individu) dapat dilihat dari umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja.

Berdasarkan pengertian dari para ahli diatas maka karakteristik individu yang akan diteliti pada penelitian ini mencakup usia, jenis kelamin, keahlian, pendidikan, dan pengalaman kerja. Terdapat pula pendapat Hasibuan Malayu, S.P (2013) mendefinisikan “karakteristik individu merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan”. Menurut Robbins (2015), mengatakan bahwa: “Karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi”.

Sopiah (2010) bahwa karakteristik individu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara satu

dengan yang lainnya. Karakteristik individu mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, hal ini sesuai yang dikemukakan oleh Gibson (2010) bahwa karakteristik individu adalah kemampuan dan kecakapan, latar belakang dan demografi. Klasifikasi dari demografi adalah jenis kelamin dan ras. Perilaku karyawan menentukan hasil, mereka dapat menghasilkan prestasi atau kinerja jangka panjang yang positif dan pertumbuhan diri atau sebaliknya. Dimana kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, inisiatif, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2014)

Berikut adalah pengertian-pengertian *individual characteristics* (karakteristik individu) menurut para ahli yaitu:

- a. Irawan (2012) menjelaskan dalam penelitiannya, karakteristik individu adalah minat, dimana sikap yang membuat seseorang puas akan obyek atau ide-ide tertentu.
- b. Hurriyati, (2010) memberikan pengertian tentang karakteristik individu sebagai berikut : Karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (*interpersonal*) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu.
- c. Menurut Rahman (2013), karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah

atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu.

- d. Menurut Laura (2014) mengatakan bahwa karakteristik individu yaitu ciri tertentu dari individu untuk dibedakan satu dengan yang lainnya, baik dalam hal sikap maupun perilaku

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa faktor individu atau *individual characteristics* (karakteristik individu) adalah karakter seorang individu atau ciri-ciri seseorang yang menggambarkan keadaan individu tersebut yang sebenarnya dan membedakannya dari individu yang lain.

2.1.1.2 Indikator Karakteristik Individu

Ada beberapa faktor dari karakteristik individu menurut Menurut Robbins (2015), antara lain:

- a. Usia

Kamus Umum Bahasa Indonesia menyatakan bahwa, usia (umur) adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan).

Hubungan kinerja dengan umur sangat erat kaitannya, alasannya adalah adanya keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia. Pada karyawan yang berumur tua juga dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru. Namun di lain pihak ada sejumlah kualitas positif yang ada pada karyawan yang lebih tua, meliputi pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap mutu. Karyawan yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras dan pada umumnya mereka belum berkeluarga atau bila sudah berkeluarga anaknya relatif

masih sedikit. Karyawan yang lebih tua kecil kemungkinan akan berhenti karena masa kerja mereka yang lebih panjang cenderung memberikan kepada mereka tingkat upah yang lebih tinggi, liburan dengan upah yang lebih panjang, dan tunjangan pensiun yang lebih menarik.

Semakin tua usia pegawai, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia. Keterbatasan tersebut dipihak lain dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka terhadap organisasi, Pegawai yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras dan pada umumnya mereka belum berkeluarga atau bila sudah berkeluarga anaknya relatif masih sedikit, tetapi pegawai yang lebih muda umumnya kurang berdisiplin, kurang bertanggungjawab dan sering berpindah pindah pekerjaan dibandingkan pegawai yang lebih tua.

Telah diketahui terdapat korelasi antara kepuasan kerja dengan usia seorang karyawan. Artinya, semakin lanjut usia seorang karyawan maka tingkat kepuasan kerjanya pun bisa semakin tinggi. Berbagai alasan yang sering dikemukakan menjelaskan fenomena ini antara lain:

- 1) Bagi karyawan yang sudah lanjut usia akan sulit untuk memulai karir baru di tempat lain.
- 2) Sikap yang dewasa dan matang mengenai tujuan hidup, harapan, keinginan, dan cita-cita.
- 3) Gaya hidup yang sudah mapan.

- 4) Sumber penghasilan yang relatif terjamin.
- 5) Adanya ikatan batin dan tali persahabatan antara yang bersangkutan dengan rekan-rekannya dalam organisasi.

Usia pegawai yang lebih tua mempunyai tingkat kemangkiran tak terhindarkan lebih dibandingkan dengan pegawai yang lebih muda, mungkin karena kesehatan yang memburuk karena penuaan dan lebih lamanya waktu pemulihan yang di perlukan pekerja tua bila cedera.

b. Jenis Kelamin

Sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, manusia dibedakan menurut jenis kelaminnya yaitu pria dan wanita. Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Satu masalah yang tampaknya membedakan antarjenis kelamin, khususnya saat karyawan mempunyai anak-anak pra sekolah, ibu-ibu yang biasanya bekerja *full time* mungkin akan memilih bekerjadengan paruh waktu, jadwal kerja yang lebih *fleksibel*, dan mengerjakan pekerjaan kantor dirumah agar bisa mengemban tanggung jawab terhadap keluarga.

c. Status Pernikahan

Status pernikahan dibedakan menjadi 2, yaitu menikah dan tidak menikah. Menurut Undang-undang Perkawinan Tahun 1974: Perkawinan adalah ikatan lahir

batin antara seorang pria dan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga atau rumah tangga yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa. Perkawinan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting. Seseorang yang telah menikah merasa lebih mantap dengan pekerjaannya yang sekarang, hal ini dikarenakan bahwa mereka melihat sebagai jaminan untuk masa depannya. Karyawan yang menikah akan lebih sedikit absensinya, tingkat perputaran tenaga kerja yang rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka dari pada rekan kerjanya yang masih bujangan atau lajang. Besar kemungkinannya bahwa karyawan yang tekun dan puas terhadap pekerjaannya terdapat pada karyawan yang telah menikah. Selain itu, karyawan yang telah menikah memiliki tanggungan yang lebih besar dibandingkan karyawan yang belum menikah.

d. Jumlah Tanggungan

Jumlah tanggungan merupakan banyaknya orang atau anggota keluarga yang ditanggung oleh seorang karyawan. Semakin banyak jumlah tanggungan seorang karyawan maka akan semakin besar tingkat ketergantungan terhadap perusahaan. Seorang yang memiliki tanggungan akan merasa bahwa pekerjaan mereka akan sangat berharga dan menjadi sangat penting, karena penghasilan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut akan digunakan untuk menghidupi anggota keluarga yang menjadi tanggungan mereka. Hal ini mengakibatkan kemungkinan tingkat perputaran karyawan menjadi berkurang dan karyawan akan berusaha untuk mempertahankan atau meningkatkan produktivitas kerja mereka. Menurut kamus

besar bahasa Indonesia, pengalaman kerja didefinisikan sebagai suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami oleh seseorang ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan tugas yang di Bebankan

e. Masa kerja

Semakin lama seseorang berada dalam suatu pekerjaan, lebih kecil kemungkinannya untuk mengundurkan diri. Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan, dan hasil. Penjabaran mengenai masing-masing yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1) Waktu

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

2) Frekuensi

Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

3) Jenis tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

4) Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

5) Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik. Perusahaan akan cenderung memilih pelamar yang berpengalaman daripada yang tidak berpengalaman, mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas yang nanti akan diberikan. Cara yang dapat dilaksanakan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah melalui pendidikan, pelaksanaan tugas, media informasi, penataran, pergaulan, dan pengamatan. Penjelasan dari cara memperoleh pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

a) Pendidikan

Berdasarkan pendidikan yang dilaksanakan oleh seseorang, maka orang tersebut dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak dari sebelumnya.

b) Pelaksanaan Tugas

Melalui pelaksanaan tugas sesuai dengan kemampuannya, maka seseorang akan semakin banyak memperoleh pengalaman kerja.

c) Media Informasi

Pemanfaatan berbagai media informasi, akan mendukung seseorang untuk

memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

d) Penataran

Melalui kegiatan penataran dan sejenisnya, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja banyak dari orang yang menyampaikan bahan penataran tersebut. Pergaulan melalui pergaulan dalam kehidupan sehari-hari, maka orang akan semakin banyak memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya. Pengamatan selama seseorang mengadakan pengamatan terhadap suatu kegiatan tertentu, maka orang tersebut akan dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik sesuai dengan taraf kemampuannya.

Suatu perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja yang berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan atau permintaan perusahaan. Maka dari itu pengalaman kerja mempunyai manfaat bagi pihak perusahaan maupun karyawan. Manfaat pengalaman kerja adalah untuk kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan, dan memperoleh penghasilan. Berdasarkan manfaat masa kerja tersebut maka seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain akan memberikan manfaat.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu

lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Manajemen lingkungan kerja yang efektif meliputi lingkungan kerja yang menarik, nyaman, memuaskan dan memotivasi karyawan sehingga tujuan organisasi dapat mereka lakukan dengan maksimal. Lingkungan kerja merupakan indikator pendukung keberhasilan pelaksanaan kerja, semakin baik kondisi lingkungan kerja maka akan semakin baik pula hasil pekerjaan yang akan diraih pegawai

Berikut ini pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh para ahli : Menurut Siagian (2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Menurut Sedarmayanti (2013) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut Sunyoto Danang (2015) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh

terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari

2.1.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya :temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia baik mengenai fisik dan tingkah lakunya kemudia digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan kerja fisik yang sesuai.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Siagian (2014) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

1. Hubungan rekan kerja setingkat Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2. Hubungan atasan dengan karyawan Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masingmasing.
3. Kerjasama antar karyawan Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

2.1.3 Kinerja Pegawai

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Istilah Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Menurut Mangkunegara (2010) bahwa “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi . Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. Kinerja merupakan hasil kerja yang bisa dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi (Musriha, 2013).

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat di atas, dapat dilihat bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

2.1.3.2 Tujuan Kinerja Pegawai

Tujuan evaluasi kinerja atau penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2010) adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi". Tujuan evaluasi kinerja yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2010) adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan saling pengertian antar karyawan tentang persyaratan kinerja

- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang di embannya sekarang
- d. Mendefenisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain :

- a. Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dst), dan demografis (umur, asal usul, dll).
- b. Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan diskripsi pekerjaan (*job description*).
- c. Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi.

Dalam suatu organisasi pegawai dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif, untuk itu pegawai harus memiliki ciri individu yang produktif.

2.3.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para

pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

a. Kualitas Kerja (*Quality of work*)

Adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

b. Ketetapan Waktu (*Pomptnees*)

Yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

c. Inisiatif (*Initiative*)

Yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

d. Kemampuan (*Capability*)

Yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

e. Komunikasi (*Communication*)

Merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang

dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubunganhubungan yang semangkin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan. Pendapat tersebut mengatakan bahwa untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal yang menjadi tujuan organisasi harus memperhatikan aspek-aspek kualitas pekerjaan, ketetapan waktu, inisiatif, kemampuan serta komunikasi.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Thn	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Natalia Nurhastuti (2011)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan karakteristik individu tida berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Intan Deslinatika Putri (2017)	Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan	Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja
3	Muhammad Ilham	Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi	untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu ,Motivasi Kerja dan Faktor Organisasi

	Sukma (2018)	Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Staf PNS) Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik,	terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Gresik.
4	R. Nugrahaning Bulannurdin dan Sugiyarto, 2013	Analisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja pekerja konstruksi (studi kasus proyek pembangunan the park solo baru)	Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, variabel bebas dalam keselamatan dan kesehatan kerja yang terdiri keterlibatan manajemen terhadap masalah K3 (X_1), peraturandan prosedur K3 (X_2), komunikasi pekerja (X_3),kompetensi pekerja (X_4), lingkungan kerja (X_5). Diketahui bahwa secara simultan variabel keterlibatan manajemen terhadap masalah K3 dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pekerja konstruksi (Y). Besar kontribusi secara simultan dari kedua variabel tersebut adalah sebesar 0,697 atau 69,7%. Berdasarkan tabel koefisien

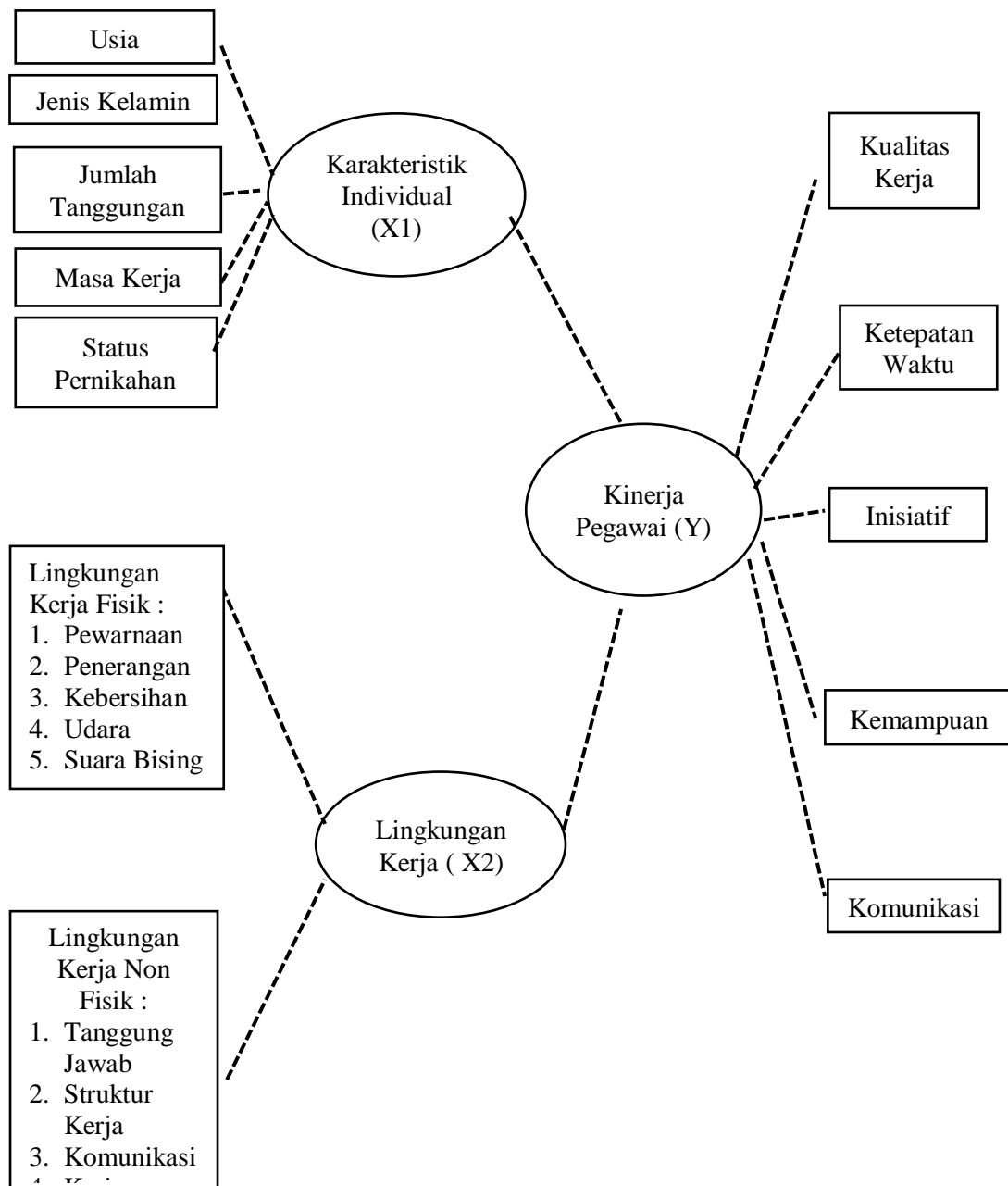
			<p>korelasi, menunjukkan bahwa kinerja pekerja konstruksi dipengaruhi oleh variabel bebas dalam penelitian ini cukup kuat sedangkan sisanya sebesar 30,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dipakai atau diteliti dalam penelitian ini. Secara parsial variabel X_1 dan X_5 berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pekerja konstruksi (Y). Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_5) merupakan variabel yang dominan, dimana hal tersebut dapat ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi yang dimiliki oleh variabel X_5 sebesar 38% adalah paling besar dibandingkan dengan yang dimiliki oleh variabel X_1.</p>
5	Jumari,Md. Yudana, Igek. A. Sunu 2013	Pengaruh budaya organisasi, efikasi diri, dan kepuasan kerja terhadap kinerja mengajar guru smknegeri Kecamatan Denpasar Selatan	<p>Penelitian ini menggunakan analisis regresi, berdasarkan hasil uji hipotesis, peneliti menyimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan efikasi diri terhadap kinerja mengajar guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar Selatan dengan determinasi sebesar 38,6% dan sumbangan efektif sebesar 19,8% dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya</p>

			organisasi, efikasi diri dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja mengajar guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar Selatan dengan determinasi sebesar 59,8%. hasil ini berarti, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja mengajar guru menduduki peringkat pertama, efikasi diri menduduki peringkat kedua, dan budaya organisasi menduduki peringkat ketiga
6	Multazam HT, 2015	Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Semen Tonasa Di Kabupaten Pangkep	Penelitian ini Menggunakan skala Likert .Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep. Artinya, semakin tinggi tingkat kesehatan dan keselamatan kerja karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dimiliki oleh karyawan.
7	Karunia Ratna Istiqlal,2017	Evaluasi Penerapan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Berdasarkan Sistem Manajemen K3 (Smk3) Di	Penelitian ini menggunakan Tahapan pelaksanaan K3 pada sarana dan prasarana mendapat kategori sesuai dengan SMK3, dan untuk sumber daya manusia mendapat kategori kurang sesuai dengan SMK3

		Bengkel Elektro Dan Informatika Balai Latihan Pendidikan Teknik (Blpt)	
8	Leni Diana (2014)	Pengaruh Displin Kerja & Motivasi kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karywana di Kp-Ri Mekkar Kecamatan KutuarjoKabupat en Purwerejo	Disiplin Kerja & Motivasi kerja Secara Bersama-sama Mempunyai Pengaruh Yang Berarti Terhadap Pruduktivitas Karyawan secara Bersama-Sama
9	Nia Indriasari (2008)	Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
10	Ariza EkaNovianto (2016)	Analisi Pengaruh Kesrhatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja	Variabel bebas kesehatan keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap masalah K3 berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel kinerja pekerja

		Pekerja Kontruksi Pada Proyek Pembangunan Fly Over Palur	kontruksi
--	--	---	-----------

2.5 Kerangka Konseptual



Gambar. 2.1 Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono (2013) adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Satuan Polisi pamong Praja & Damkar kab. Luwu Utara.
2. Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Satuan Polisi pamong Praja & Damkar kab. Luwu Utara.
3. Diduga bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Satuan Polisi pamong Praja & Damkar Kab. Luwu Utara.

BAB III

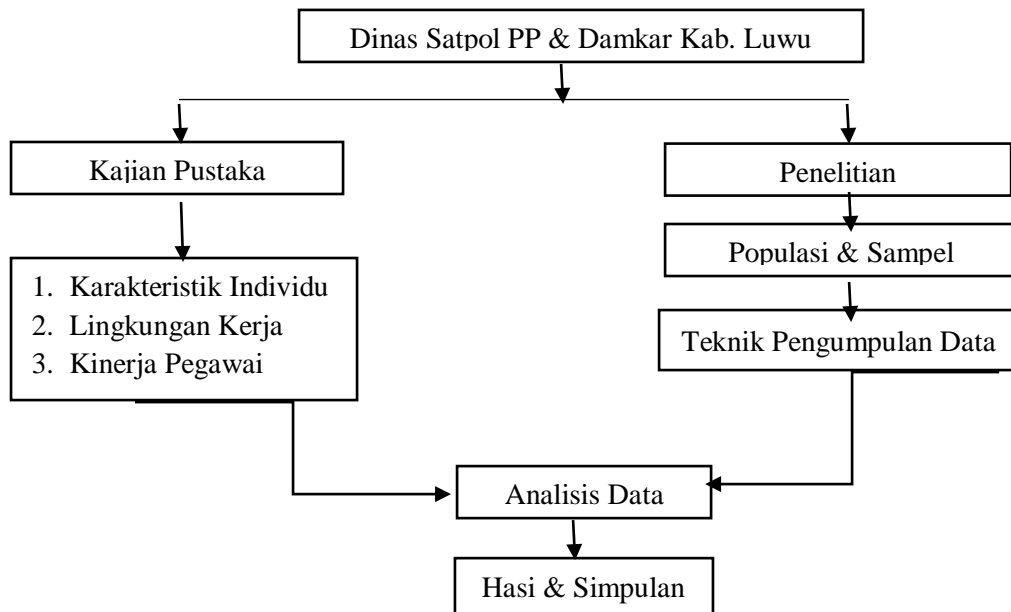
METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode yang dipergunakan dalam penelitian kuantitatif, khususnya kuantitatif analitik adalah metode deduktif. Dalam metoda ini teori ilmiah yang telah diterima kebenarannya dijadikan acuan dalam mencari kebenaran selanjutnya.

Adapun desain penelitian tersebut dapat digambarkan dalam gambar 3.1 dibawah ini.



Gambar 3. 1 Desain Penelitian

3.2 Kehadiran Peneliti

Peneliti sebagai orang yang melakukan observasi mengamati dengan cermat terhadap obyek penelitian. Untuk memperoleh data tentang penelitian ini, maka peneliti terjun langsung kelapangan. Kehadiran peneliti dalam penelitian ini berperan sebagai instrumen kunci yang berperan sebagai pengamat non partisipan, di mana peneliti turun kelapangan tidak melibatkan diri secara langsung dalam kehidupan obyek penelitian.

Sesuai dengan ciri pendekatan kualitatif salah satunya sebagai instrumen kunci, Dengan itu, peneliti di lapangan sangat mutlak hadir atau terjun langsung dalam melakukan penelitian. Berkenaan dengan hal tersebut, dalam mengumpulkan data peneliti berusaha menciptakan hubungan yang baik dengan informan yang menjadi sumber data agar data-data yang diperoleh betul-betul

valid.

Dalam pelaksanaan penelitian ini peneliti akan hadir di lapangan sejak diizinkan melakukan penelitian, yaitu dengan cara mendatangi lokasi penelitian pada waktu-waktu tertentu, baik terjadwal maupun tidak terjadwal.

3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian dilaksanakan di Kantor Satpol PP & Damkar Kab. Luwu Utara
Waktu Penelitian \pm 2 Bulan setelah proposal disetujui pada seminar.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data sekunder dan data primer.

3.4.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Data primer secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer biasanya diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal (Sugiyono, 2010).

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder biasanya telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Sugiyono, 2010).

Data penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh dari: Studi kepustakaan. tehnik pengumpulan data dilakukan dengan cara peneliti mendalami, menelaah, mencermati, dan mengidentifikasi pengetahuan yang ada dalam kepustakaan (sumber bacaan, buku-buku referensi atau hasil penelitian lain) untuk

menunjang penelitian.

3.5 Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN pada Dinas Satpol PP & Damkar Kabupaten Luwu Utara sebanyak 56 orang. Tujuan diadakan populasi yaitu agar dapat menentukan besarnya anggota sampel yang diambil dari anggota sampel dan membatasi berlakunya daerah generalisasi (Sugiyono dalam Ruslan, 2010).

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini adalah menggunakan metode Sensus/Sampel Jenuh (semua anggota populasi dapat menjadi sampel penelitian).

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Menurut Arikunto (2012) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja yaitu sebanyak 56 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel

penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Interview(wawancara)

Wawancara merupakan percakapan yang dilakukan oleh 2 pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*). Peneliti melakukan wawancara pra penelitian terlebih dahulu untuk memetakan permasalahan yang terjadi di Suku Dinas Satpol PP & Damkar Kabupaten Luwu Utara.

3.6.2 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2010).

Kuesioner diukur dengan menggunakan skala Likert kemudian jawaban-jawaban kuesioner tersebut diolah dan disusun dalam bentuk tabulasi kemudian dihitung dengan menggunakan rasio persentase yaitu dimana persentase yang terbesar lah yang mewakili suatu kesimpulan atas jawaban permasalahan yang dicari.

Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala lima alternatif pilihan (skala Likert). Variabel kualitas yang berkaitan diberikan penilaian sebagai berikut (Ghozali, 2013).

Tabel 3.1
Skala Pengukuran Likert

Kode	Kriteria Jawaban	Nilai
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
R	Ragu-ragu	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

Alasan digunakan skala Likert karena memiliki kebaikan dibandingkan tipe yang lain yaitu relatif mudah, selain itu skala Likert dapat memberikan keterangan yang lebih nyata dan jelas tentang pandangan atau sikap responden tentang *issue* yang dipertanyakan, dengan mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, dengan kriteria jawaban seperti tabel 3.1 diatas.

3.7 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Definisi operasional variabel memberikan batasan dan penjelasan mengenai ukuran variabel yang digunakan dalam penelitian. Metode pengukuran sikap yang digunakan dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item *instrument* yang akan berupa pertanyaan dan pernyataan (Sugiyono, 2010). Pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner ini dibuat denganskala Likert. Skala Likert yaitu skala berisilima.

Tabel 3.2
Definisi Operasional

Variabel	Dimensi	Indikator
Karateristik Individual (X ₁), karakter seorang individu atau ciri-ciri seseorang	1. Usia 2. Jenis kelamin 3. Status Perkawinan 4. Banyaknya tanggungan	Likert atau interval. Skala ini mengukur tingkat persetujuan atau

<p>yang menggambarkan keadaan individu tersebut yang sebenarnya dan membedakannya dari individu yang lain. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu.</p>	<p>5. Masa Kerja</p>	<p>ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan ang mengukur suatu objek</p>
<p>Lingkungan Kerja (X2), adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja fisik 2. Lingkungan kerja non fisik 	<p>Likert atau interval. Skala ini mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan ang mengukur suatu objek</p>
<p>Kinerja Pegawai (Y) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja (<i>Quality of work</i>) 2. Ketetapan Waktu (<i>Pomptnees</i>) 3. Inisiatif (<i>Initiative</i>) 4. Kemampuan (<i>Capability</i>) 	<p>Likert atau interval. Skala ini mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian</p>

<p>tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.</p>	<p>5. Komunikasi (<i>Komunikation</i>)</p>	<p>pertanyaan ang mengukur suatu objek</p>
---	--	--

3.8 Instrumen Penelitian

Untuk melakukan uji kualitas data atas data primer ini, maka peneliti menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil uji validitas dikatakan valid apabila nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 sedangkan nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa item pernyataan tersebut tidak valid (Ghozali, 2013).

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS dapat mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*, suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai *Cronbach*

$Alpha > 0,70$ (Ghozali, 2013).

3.9 Analisis Data

Menurut Sugiyono (2010), yang dimaksud analisis data merupakan proses mencari, menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan di pelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain. Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan dan setelah selesai di lapangan

3.9.1 Uji Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terkait untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal Antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terkait . dalam regresi berganda terdapat satu variabel bebas yang mempengaruhi.

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

Keterangan:

Y = kinerja Pegawai

X₁ = karakteristik individu

X₂ = lingkungan kerja

b₁ = koefisien regresi variabel Antara X₁ dan Y

b₂ = koefisien regresi variabel Antara X₂ dan Y

a = konstanta

e = Kesalahan residual (*error*)

3.9.2 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui tiga pengujian, diantaranya Uji Statistik t, Uji Statistik F dan Uji determinasi.

3.9.2.1 Uji Signifikan Parsial (Uji Statistikt)

Uji statistik t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi harus lebih kecil dari 0,05 (Ghozali, 2013).

Adapun pengambilan keputusan yaitu dengan cara membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan kriteria (Sujarweni, 2013) :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak

Jika $t_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima

3.9.2.2 Uji Sigifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikan harus lebih kecil dari 0,05 (Ghozali, 2013). Adapun pengambilan keputusan yaitu dengan cara membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan kriteria (Sujarweni, 2013) :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak

Jika $F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima

3.9.2.3 Koefisien Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dikatakan kuat apabila dalam menerangkan variasi variabel independen terhadap variabel dependen antara 0 (nol) dan 1 (satu) (Ghozali, 2013). Nilai *adjusted R Square* menandakan kemampuan variabel- variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:100).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Profil Sejarah Satpol PP & Damkar

Satpol PP Kab. Luwu Utara terbentuk pada tahun 2004 dan masih bergabung dengan Kesatuan Badan Politik. Pada tahun 2010 Satpol PP berdiri sendiri dan menjadi Satuan Polisi Pamong Praja. Seiring berjalannya waktu pada tahun 2017 Satuan Polisi Pamong Praja bergabung dengan Pemadam Kebakaran dan berganti nama menjadi Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Damkar di bawah kepemimpinan Drs. H. Aspar.

Dinas Satuan Polisi Pamong Praja & Pemadam Kebakaran dipimpin oleh kepala Dinas Satuan yang mempunyai tugas penegakan perda dan perkara, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman, menyelenggarakan perlindungan masyarakat serta penanggulangan kebakaran sebagai unsur wajib pelayanan dasar Pemerintahan Daerah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Tugas pokok dan fungsi Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran yaitu melaksanakan kewenangan otonomi daerah di bidang penyelenggaraan pembinaan ketentraman, ketertiban umum dan penegakan perda, perlindungan masyarakat, penanggulangan kebakaran serta tugas-tugas yang diberikan Bupati sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

4.1.2 Visi dan Misi Satpol PP & Damkar

1. Visi :

Terwujudnya Ketenteraman dalam melindungi kehidupan masyarakat serta s
upremasi hukum melalui akselerasi pembangunan nasional dengan
pendekatan kearifan local.

2. Misi :

1. Mewujudkan penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Gubernur
2. Mewujudkan Keamanan, Ketertiban umum dan Ketenteraman Masyarakat
3. Mewujudkan Perlindungan kehidupan Masyarakat

4.1.3 Struktur Dinas Satpol PP & Damkar

Berdasarkan Peraturan Bupati Luwu Utara no 56 tahun 2008 tentang Kedudukan,
Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi serta tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja
Kabupaten Luwu Utara per Januari 2020 :

1. Kadis Satpol PP & Damkar : Drs. Muh Asyir Suhaeb, M.S

Tugas dan tanggung jawab : Membantu bupati melaksanakan urusan
pemerintahan dibidang penegakan perda.perkada, ketentraman, ketertiban
umum, perlindungan masyarakat dan penanggulangan kebakaran.

2. Sekretaris : Syamsu Alam S.Sos

Tugas dan tanggung jawab : Melaksanakan sebagian tugas Kepala
Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran dalam menyelenggarakan
adminisitrasi umum, perlengkapan, kerumahtanggan, kelembagaan,
kehumasan, kepegawaian, keuangan dan program;

- a. Kasubag Umum & Kepegawaian : Irfan Baharuddin,SE

Tugas dan tanggung jawab : Melaksanakan pengelolaan urusan kepegawaian

b. Kasubag Perencanaan & Pelaporan : Syamsu Alam, SE

Tugas dan tanggung jawab : Melaksanakan Pengelolaan laporan dan menyiapkan bahan penyusunan perencanaan dan program subbagian perogram dan anggaran

c. Kasubag Keuangan : Yenni M.Jufri, SE

Tugas dan tanggung jawab : Melaksanakan Pengelolaan keuangan kantor

3. Kabid Penegakan Perda : H. Wahidin, SH

Tugas dan tanggung jawab : Membantu kepala satuan dalam rangka menakkan perda/perkada, pengawasan pelanggaran perda/perkada

a. Kasi Penegakan Perda : Risal, S.Sos

Tugas dan tanggung jawab : Membantu kabid Perda dalam menegakkan perda/perkada

b. Kasi Hub. Antar Lembaga : Tapiruddin, S,Sos

Tugas dan tanggung jawab : Membantu Kabid Perda dalam rangka membina dan menjalin kerja sama dengan dinas terkait beserta TNI/Polri

c. Kasi Pengawasan : Sitti Nurliah, SH

Tugas dan tanggung jawab : Membantu Kabid Perda dalam rangka melakukan pengawasan pelanggaran perda/perkada

4. Kabid Ops : H. Kadir, SE

Tugas dan tanggung jawab : melaksanakan sebagian tugas kepala satuan dalam menyusun bahan kebijakan teknis, menyiapkan rumusan bahan

pelaksanaan kebijakan daerah, melaksanakan pembinaan, penyelenggaraan, dan pengendalian ketertiban umum dan ketentraman masyarakat

a. Kasi Ketertiban Umum : Muhajir S.Sos

Tugas dan tanggung jawab : membantu Kabid Ops dalam rangka menyelenggarakan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat

b. Kasi Operasional Pengendalian : Ahmad usman, S.AN

Tugas dan tanggung jawab : Membantu kabid Ops dalam rangka operasional dan pengendalian pasukan satpol PP

c. Kasi Kerjasama : (Plt) Melati, S.Sos

Tugas dan tanggung jawab : Membantu Kabid Ops dalam rangka menjalin kerjasama dengan TNI/Polri dan dinas terkait

5. Kabid Linmas : Abdul Malik, SE

Tugas dan tanggung jawab : Membantu Kepala Satuan Pol Pp dalam rangka menciptakan perlindungan masyarakat.

a. Kasi Data Informasi : Syamsuddin, AT, S.Sos

Tugas dan tanggung jawab : Membantu Kabid Linmas dalam rangka menyediakan laporan data dan informasi mengenai satlinmas

b. Kasi Pelatihan, Penyuluhan & mobilisasi : Haslinda, SE

Tugas dan Tanggung jawab : Membantu Kabid Linmas dalam rangka mengadakan pelatihan dan penyuluhan satlinmas

c. Kasi Bina Potensi : Hernywati, SP

Tugas dan tanggung jawab : Melaksanakan pembinaan bagi satuan perlindungan masyarakat dalam rangka penyiapan dan pembekalan

pengetahuan serta keterampilan dalam kegiatan perlindungan masyarakat.

6. Kabid Damkar : Muzakkir, S.Sos

Tugas dan tanggung jawab : membantu Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dalam merencanakan perumusan kebijakan, melaksanakan koordinasi, monitoring serta pengendalian pelaksanaan program dan kegiatan Seksi Pencegahan Pembinaan Pencegahan Kebakaran, Seksi Operasional serta Seksi Pasca Sarana dan Prasarana.

a. Kasi Pembinaan Pencegahan Kebakaran : Drs. Ahmad Yani

Tugas dan tanggung jawab : Membantu Kabid Damkar dalam rangka mengadakan kegiatan pelatihan dan sosialisasi pencegahan kebakaran

b. Kasi Operasional : Muh. Risal, SE

Tugas dan tanggung jawab : Membantu Kabid Damkar dalam pengoperasional anggota damkar dan kendaraan operasional pemadam

c. Kasi Sarana & Prasarana : Rustam Jumadi S,AN

Tugas dan Tanggung jawab : Membantu Kabid Damkar dalam menyediakan sarana dan prasaran kebutuhan armada pemadam kebakaran.

4.2 Karakteristik Responden

Respondn dalam penelitian ini adalah pegawai ASN Dinas Satpol PP & Damkar yang berjumlah 56 orang Beriiikut ini adalah diskripsi responden berdasarkan jnis kelamin, Usia, Status Pernikahan, Jumlah Tanggungan dan Maasa Kerja.

4.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, maka diperoleh data responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut :

Tabel 4.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
					Percent
Valid	Laki-laki	43	76.8	76.8	76.8
	Perempuan	13	23.2	23.2	100.0
Total		56	100.0	100.0	

Sumber data : Hasil olah data SPSS, Oktober 2020

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas, jumlah responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 76, 8 %, sedangkan jenis kelamin perempuan sebesar 23, 2 %.

4.2.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, maka diperoleh data responden berdasarkan usia sebagai berikut :

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
					Percent
Valid	20-30 Tahun	0	0	0	0
	31-40 Tahun	44	78.6	78.6	78.6
	41-50 Tahun	8	14.3	14.3	92.9
	51-60 Tahun	4	7.1	7.1	100.0
Total		56	100.0	100.0	

Sumber data : Hasil olah data SPSS, Oktober 2020

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas, jumlah responden usia 20-30 tahun sebesar 0 %. Responden usia 31-40 tahun sebesar 44 %, responden usia 41-50 tahun sebesar 14,3 % dan responden usia 51-60 tahun sebesar 7,1 %. Usia responden

terbanyak yaitu usia 30-40 tahun sebesar 44 %.

4.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, maka diperoleh data responden berdasarkan pendidikan sebagai berikut :

Tabel.4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	31	55,36	55,36	55,36
	D3	0	0	0	0
	D2	0	0	0	0
	D1	0	0	0	0
	SMA	25	44,64	44,64	100
	SMP	0	0	0	0
	Total	56	100.0	100.0	

Sumber data : Hasil olah data SPSS, Oktober 2020

Berdasarkan tabel 4.3 diatas responden yang memiliki pendidikan S1 sebesar 55,36 % sedangkan responden yang memiliki pendidikan SMA sebesar 44,64 %.

4.3 Distribusi Jawaban Responden

Model penggambaran mengenai jawaban dari para responden terhadap setiap pertanyaan kuesioner pada variabel-variabel penelitian adalah dengan menggunakan persentase. Berikut ini adalah hasil pengolahan kuesioner responden terhadap indikator yang menjadi item pertanyaan pada kuesioner dan juga perhitungan skor bagi variabel karakteristik individu, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai.

4.3.1 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Karakteristik Individu (X1)

Variabel Karakteristik Individu atau X1 pada penelitian ini diukur dengan 6 pernyataan yang menggambarkan indikator-indikator dari variabel tersebut. Adapun tanggapan terhadap variabel karakteristik individu dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Karakteristik Individu (X1)

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS	Skor
		%	%	%	%	%	
1	Saya merasa pekerjaan anda ini sudah sesuai dengan tingkat pendidikan yang anda miliki	33,93	57,14	8,93	0	0	100
2	Saya sebelumnya sudah mempunyai pengalaman kerja sebelum anda bekerja disini	32,14	62,5	5,36	0	0	100
3	Saya merasa senang dan bersemangat bekerja di tempat ini	51,78	39,29	8,93	0	0	100
4	Saya merasa dihargai oleh atasan atas keterampilan yang anda miliki	32,14	67,86	0	0	0	100
5	Perasaan emosi dari rumah mempengaruhi pekerjaan saya	8,93	51,78	30,36	8,93	0	100
6	Emosi disebabkan karena saya melakukan kesalahan kerja	21,43	53,57	17,86	7,14	0	100
Rata-rata		30,06	55,36	11,91	2,67	0	100

Sumber data : Hasil olah data SPSS, Oktober 2020

Berdasarkan data yang diolah pada tabel 4.3, menunjukkan mayoritas responden menjawab setuju (S) dengan persentase sebesar 55,36 %. Sisanya menjawab sangat setuju (SS) sebesar 30,06 %, Ragu-Ragu (R) sebesar 11,91 %, Tidak setuju (TS) sebesar 2,67 %, dan sangat tidak setuju (STS) sebesar 0 %.

4.3.2 Distribusi Jawaban Responden Lingkungan Kerja (X2).

Variabel lingkungan kerja atau X2 pada penelitian ini diukur dengan 16 pernyataan yang menggambarkan indikator-indikator dari variabel tersebut.

Adapun tanggapan terhadap variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS	Skor
		%	%	%	%	%	
1	Saya sudah merasa nyaman dan aman bekerja di kantor ini	30,36	69,64	0	0	0	100
2	Saya merasa cocok dengan pekerjaan yang anda lakukan di kantor ini	30,36	69,64	0	0	0	100
3	Ada jaminan keamanan kerja di tempat saya bekerja ini	32,14	67,86	0	0	0	100
4	Ruang gerak pegawai tidak dibatasi	39,29	60,71	0	0	0	100
5	Hubungan Antar pimpinan dan bawahan berjalan dengan baik	33,93	64,28	1,79	0	0	100
6	Hubungan Antar pegawai berjalan dengan baik	33,93	60,71	5,36	0	0	100
7	Penerangan Lampu di tempat kerja saya sudah cukup baik	33,93	64,28	1,79	0	0	100
8	Tata Letak Peralatan kerja Seperti: Meja, Kursi dll tersusun rapi diruangan kerja	35,72	60,71	3,57	0	0	100
9	Warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan anda saat bekerja	25	75	0	0	0	100
10	Suhu dan Sirkulasi Udara di tempat kerja saya sudah cukup baik	33,93	66,07	0	0	0	100
11	Kantor sudah menyediakan sarana kamar mandi/kamar kecil yang memadai bagi para pegawai	41,07	57,14	1,79	0	0	100
12	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan	30,36	67,86	0	0	0	100
13	Saya merasa tidak terganggu dengan kondisi ruangan tempat anda bekerja	32,14	67,86	1,79	0	0	100
14	Kebersihan di lingkungan tempat kerja saya terjamin	33,93	64,28	1,79	0	0	100
15	Temperature ditempat kerja	19,64	78,57	1,79	0	0	100

	tidak mempengaruhi suhu tubuh saya						
16	Pencapaian ditempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	21,43	78,57	0	0	0	100
Rata-rata		31,70	67,07	1,23	0	0	100

Sumber data : Hasil olah data SPSS, Oktober 2020

Berdasarkan data yang diolah pada tabel 4.5, menunjukkan mayoritas responden menjawab setuju (S) dengan persentase sebesar 67,07 %. Sisanya menjawab sangat setuju (SS) sebesar 31,70 %, Ragu-Ragu (R) sebesar 1,23 %, Tidak setuju (TS) sebesar 0 %, dan sangat tidak setuju (STS) sebesar 0 %.

4.3.3 Distribusi Jawaban Responden mengenai Kinerja Pegawai (Y).

Variabel kinerja pegawai atau Y pada penelitian ini diukur dengan 10 pernyataan yang menggambarkan indikator-indikator dari variabel tersebut. Adapun tanggapan terhadap variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS	Skor
		%	%	%	%	%	
1	Efektifitas kerja saya sudah cukup baik	19,64	80,36	0	0	0	100
2	Saya dan rekan saya bekerja sama dengan baik	14,29	85,71	0	0	0	100
3	Selama ini saya bekerja dengan bakat dan minat anda	21,43	78,57	0	0	0	100
4	Saya sudah cukup banyak mendapat pelajaran dan pengalaman di tempat anda bekerja	17,86	82,14	0	0	0	100
5	Dalam bekerja saya mengeluarkan semua potensi yang anda miliki	32,14	67,86	0	0	0	100
6	Saya dapat menyelesaikan tugas dan kewajiban anda tepat waktu	23,21	73,22	3,57	0	0	100

7	Saya selalu mengikuti prosedur kantor	21,43	78,57	0	0	0	100
8	Saya mempertanggung jawabkan semua tugas yang saya kerjakan	17,86	82,14	0	0	0	100
9	Saya melakukan kerja sama dengan rekan kerja agar hasil yang dikerjakan baik dan maksimal	17,86	82,14	0	0	0	100
10	Saya mampu bekerja dibawah tekanan	19,64	75	5,36	0	0	100
Rata-rata		20,54	78,57	0,89	0	0	100

Sumber data : Hasil olah data SPSS, Oktober 2020

Berdasarkan data yang diolah pada tabel 4.6, menunjukkan mayoritas responden menjawab setuju (S) dengan persentase sebesar 78,57 %. Sisanya menjawab sangat setuju (SS) sebesar 20,54 %, Ragu-Ragu (R) sebesar 0.89 %, Tidak setuju (TS) sebesar 0 %, dan sangat tidak setuju (STS) sebesar 0 %.

4.4 Hasil Analisis Data

Pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji kualitas data (Uji Validasi dan Uji Realibilitas), dan uji hipotesis (Uji T, Uji F dan Uji Determinasi).

4.4.1 Hasil Uji Validasi

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil uji validitas dikatakan valid apabila nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 sedangkan nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa item pernyataan tersebut tidak valid (Ghozali, 2013:52). Dasar pengambilan keputusannya adalah:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ = pernyataan di anggap valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ = pernyataan di anggap tidak valid

Pada uji validitas dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$ (n adalah jumlah sampel pembentuk regresi). Kuesioner penelitian ini menggunakan 56 responden, penentuan r_{tabel} adalah (df) = $56 - 2 = 54$. Dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5%, maka nilai r_{tabel} adalah 0,222.

Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (correlated item-total correlation) dengan nilai r tabel, jika r hitung $>$ r table (pada taraf signifikansi 5%) maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Hasil pengujian diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	r- Hitung	r- Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja X1			
P1	0,502	0,222	Valid
P2	0,358	0,222	Valid
P3	0,665	0,222	Valid
P4	0,308	0,222	Valid
P5	0,694	0,222	Valid
P6	0,632	0,222	Valid
Karakteristik Individu X2			
P1	0,451	0,222	Valid
P2	0,491`	0,222	Valid
P3	0,514	0,222	Valid

P4	0,534	0,222	Valid
P5	0,559	0,222	Valid
P6	0,535	0,222	Valid
P7	0,586	0,222	Valid
P8	0,736	0,222	Valid
P9	0,623	0,222	Valid
P10	0,440	0,222	Valid
P11	0,375	0,222	Valid
P12	0,441	0,222	Valid
P13	0,586	0,222	Valid
P14	0,495	0,222	Valid
P15	0,411	0,222	Valid
P16	0,453	0,222	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
HP1	0,737	0,222	Valid
P2	0,636	0,222	Valid
P3	0,729	0,222	Valid
P4	0,466	0,222	Valid
P5	0,723	0,222	Valid
P6	0,644	0,222	Valid
P7	0,739	0,222	Valid
P8	0,731	0,222	Valid
P9	0,714	0,222	Valid

P10	0,636	0,222	Valid
-----	-------	-------	-------

Sumber data : Hasil olah data SPSS, Oktober 2020

Dari hasil tersebut, maka diperoleh data yang menyatakan bahwa dari 32 item pertanyaan yang diberikan kepada 56 responden ditemukan nilai *Pearson Correlation* lebih besar dari 0,222 (r_{tabel}) yang berarti valid. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pertanyaan yang diajukan kepada responden dari setiap pertanyaan tiap variabel pada penelitian ini mampu mengukur apa yang diinginkan oleh responden.

4.4.2 Hasil Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus alpha. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel diperoleh data sebagai berikut:

Tabel. 4.8
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Karakteristik Pribadi	0,621	6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,803	16	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,867	10	Reliabel

Sumber data : Hasil olah data SPSS, Oktober 2020

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai cronbach alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* (α) > 0,60 yaitu apabila dilakukan penelitian

ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama, tetapi sebaiknya bila *alpha* (α) < 0,60 maka dianggap kuranghandal, artinya bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda.

Hasil pengujian reliabilitas dalam tabel menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian mempunyai koefisien alpha (α) yang cukup besar yaitu > 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda dan Uji t

Uji statistik t ini bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi harus lebih kecil dari 0,05 (Ghozali, 2013:98). Adapun pengambilan keputusan yaitu dengan cara membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan kriteria (Sujarweni, 2013:93) :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak

Jika $t_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima

Tabel 4.9
Hasil Uji regresi Linear dan Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	13.593	6.581		2.065	.044
	Karakteristik Individu (X1)	-.130	.139	-.098	-.936	.354
	Lingkungan Kerja (X2)	.459	.076	.633	6.032	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber data : Hasil olah data SPSS, Oktober 2020

1. Hipotesis 1 : Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas, Hasil perhitungan diperoleh untuk variabel karakteristik individu (X_1) dengan signifikansi sebesar 0,354 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,354 > 0,05$), Maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Nilai t_{hitung} $0,936 < t_{tabel}$ 2,004. Dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu (X_1) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Nilai t negatif menunjukkan bahwa karakteristik individu (X_1) berlawanan arah dengan kinerja (Y). Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 adalah karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Adapun nilai t_{tabel} berasal dari $n-1$ (n merupakan jumlah sampel) yang kemudian hasil dari $n-1$ dapat dilihat pada *form* t_{tabel} . Pada penelitian ini jumlah sampel berjumlah $56-1= 55$ dan bila dilihat dari *form* t_{tabel} dengan memakai tingkat kesalahan penelitian 5% (0.05) maka akan mendapat nilai 2,004.

2. Hipotesis 2 : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan diperoleh untuk variabel lingkungan kerja (X_2) dengan signifikansi sebesar 0,00 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05

(0,000 < 0,05), maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Nilai $t_{hitung} 6,032 < t_{tabel} 2,004$, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai. Nilai t positif, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_2) searah dengan kinerja pegawai (Y). Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 adalah lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Adapun nilai t_{tabel} berasal dari $n-1$ (n merupakan jumlah sampel) yang kemudian hasil dari $n-1$ dapat dilihat pada *form* t_{tabel} . Pada penelitian ini jumlah sampel berjumlah $56-1 = 55$ dan bila dilihat dari *form* t_{tabel} dengan memakai tingkat kesalahan penelitian 5% (0.05) maka akan mendapat nilai 2,004

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi diatas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 13,593 - 0,130X_1 + 0,459X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa konstanta 13,593 akan diabaikan apabila nilai (X) minimal 1, karena dalam penelitian ini menggunakan skala likert antara 1 sampai 5 dengan nilai terendah 1. Angka koefisien regresi 0,130 dan bertanda negatif. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik individu berlawanan arah dengan kinerja pegawai. Hal ini mengandung arti setiap kenaikan variabel karakteristik individu (X_1) satu satuan maka kinerja (Y) akan turun sebesar 0,130.

Angka koefisien regresi 0,459 menyatakan bahwa setiap kenaikan variabel lingkungan kerja (X_2) satu satuan maka variabel kinerja (Y) akan naik sebesar 0,459.

4.5.2 Hasil Uji F

Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel. 4.10
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	188.519	2	94.260	19.479	.000 ^b
	Residual	256.463	53	4.839		
	Total	444.982	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Karakteristik Individu (X1)

Sumber data : Hasil olah data SPSS, Oktober 2020

Hipotesis 3 : Pengaruh Karakteristik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.9 hasil perhitungan diperoleh signifikansi sebesar 0,000^b. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 maka nilai signifikansi F sebesar 0,000 menunjukkan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), Dengan demikian H_{01} di terima dan nilai $F_{hitung} 19,479 > F_{tabel} 3,17$. Dengan demikian H_{01} di terima, sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara variabel karakteristik individu (X1), lingkungan kerja (X2) secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dapat diterima.

Adapun nilai F_{tabel} berasal dari perhitungan dengan menggunakan rumus:

$$df1 = k - 1$$

$$df2 = n - k$$

Keterangan:

k = jumlah variabel bebas dan terikat

n = jumlah sampel pembentuk

regresi

Dengan menggunakan rumus perhitungan diatas, maka didapatkan hasil sebagaiberikut:

$$df1 = 3 - 1 = 2$$

$$df2 = 56 - 3 = 53$$

Pada *form* F_{tabel} dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% didapatkan nilai 3,17.

4.5.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.11
Hasil Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 ^a	.424	.402	2.200

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Karakteristik Individu (X1)

Sumber data : Hasil olah data SPSS, Oktober 2020

Terlihat pada tabel 4.8 diatas, angka *Adjusted R Square* adalah 0,402. Hal ini berarti 40,2 % variabel dependen kinerja dapat dijelaskan oleh variabel independen karakteristik individu dan lingkungan kinerja. Sedangkan sisanya $(100\% - 40,2\%) = 59,8\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

4.6.1 Pengaruh karateristik individu terhadap kinerja pegawai pada Dinas

Satuan Polisi Pamong Praja & Damkar Kab. Luwu Utara

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini di buktikan bahwa

karakteristik individu (X_1) dengan signifikansi sebesar 0,354 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,354 > 0,05$), Maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Nilai t_{hitung} $0,936 < t_{tabel}$ $2,004$. Dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu (X_1) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Nilai t negatif menunjukkan bahwa karakteristik individu (X_1) berlawanan arah dengan kinerja (Y). Hal ini disebabkan karena kurang diperhatikannya faktor usia jenis, kelamin, dan pendidikan terakhir dalam bekerja dan berkepribadian. Dengan demikian semakin tinggi karakteristik individu maka semakin menurunkan tingkat kinerja karyawan..

4.6.2 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja & Damkar Kab. Luwu Utara

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) dengan signifikansi sebesar 0,00 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Nilai t_{hitung} $6,032 < t_{tabel}$ $2,004$, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai. Nilai t positif, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_2) searah dengan kinerja pegawai (Y).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja karyawan, Soetjipto (2014). Untuk itu perusahaan harus tetap mempertahankan dan meningkatkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan baik lingkungan fisik

maupun non fisik. Sehingga karyawan akan merasa aman, nyaman dalam bekerja dan kinerja karyawan pun akan meningkat.

4.6.3 Pengaruh karakteristik dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja & Damkar Kab. Luwu Utara

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan bahwa signifikansi sebesar 0,000^b. lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), Dengan demikian H_{01} di terima dan nilai F_{hitung} 19,479 > F_{tabel} 3,17. Dengan demikian H_{01} di terima. Hal ini dikarenakan jika perusahaan memiliki karakteristik individu dan lingkungan kerja yang baik, maka hal tersebut akan menciptakan kinerja yang baik pula pada pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Setiawan (2013) yang berjudul Pengaruh Karakteristik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Awetama Bina Reksa. Yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa hasil uji t hitung -1,358 dengan taraf signifikan 0,130, yang artinya karakteristik (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena tidak sesuai dengan hipotesis sig pada $\alpha < 5\%$. Lingkungan kerja (X2) t hitung 6,643 dengan taraf signifikan 0,000, berarti lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan hipotesis pada sig pada $\alpha < 5\%$. Uji F diperoleh sebesar 27.273 atau dengan probabilitas sig $0,000 < 5\%$, yang artinya karakteristik individu (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah peneliti melakukan penelitian , maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian secara parsial/Uji t diketahui bahwa karakteristik individu (X_1) dengan signifikansi sebesar 0,354 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,354 > 0,05$), Maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Nilai t_{hitung} $0,936 < t_{tabel}$ 2,004. Dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu (X_1) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Nilai t negatif menunjukkan bahwa karakteristik individu (X_1) berlawanan arah dengan kinerja (Y). Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 adalah karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil pengujian secara parsial/Uji t diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) dengan signifikansi sebesar 0,00 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Nilai t_{hitung} $6,032 < t_{tabel}$ 2,004, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai. Nilai t positif, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja(X_2) searah dengan kinerja pegawai (Y). Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 adalah lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
3. Hasil pengujian simultan/ Uji F diketahui bahwa signifikansi sebesar 0,000^b.

lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), Dengan demikian H_{01} di terima dan nilai $F_{hitung} 19,479 > F_{tabel} 3,17$. Dengan demikian H_{01} di terima, sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara variabel karakteristik individu (X1), lingkungan kerja (X2) secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dapat diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagi Tempat penelitian.

Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai hendaknya Dinas Satpol PP & Damkar Kab. Luwu Utara memperhatikan kondisi lingkungan kerja pegawai sehingga pegawai dapat menghasilkan kinerja yang baik.

2. Bagi Pihak Kampus

Diharapkan agar dapat mengadakan kegiatan-kegiatan seperti, pelatihan atau seminar pada masing-masing fakultas untuk mengurangi kecemasan akademik selama mengerjakan skripsi bagi mahasiswa.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Karena dalam penelitian ini, populasi dan sampel dibatasi hanya untuk pegawai ASN saja, kiranya agar peneliti selanjutnya dapat memasukkan pegawai non ASN juga kedalam sampel. Sehingga hasil penelitian yang dihasilkan lebih baik lagi.