

Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk Dan KB Kota Sawahlunto

Tamara Lucia Nusa Atari¹, Agussalim¹, Meri Dwi Anggraini¹

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Indonesia

✉ tamaralucianusaatari21@gmail.com*

Article Information:

Received Juli 13, 2025

Revised Agustus 16, 2025

Accepted September 18, 2025

Keywords: *Lingkungan kerja, karakteristik individu, kompetensi, kinerja pegawai*

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui indikator manakah yang dominan dari yang dominan dari lingkungan kerja, karakteristik individu, kompetensi dan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk Dan KB Kota Sawahlunto dan lingkungan kerja, karakteristik individu dan kompetensi secara simultan terhadap terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk Dan KB Kota Sawahlunto secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian sebanyak 48 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang valid dan reliabel. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis t dan F. Hasil penelitian lingkungan kerja indikator yang dominan/tertinggi adalah tersedianya fasilitas kerja dengan TCR 91,20%, karakteristik individu indikator yang dominan/tertinggi adalah minat dengan TCR 86,40%, kompetensi indikator yang dominan/tertinggi adalah keahlian dengan TCR 89,20% dan kinerja pegawai indikator yang dominan/tertinggi adalah efektivitas dengan TCR 89,00%, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja, karakteristik individu dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk Dan KB Kota Sawahlunto.

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting bagi perusahaan/lembaga. Suatu lembaga menginginkan pegawai untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai.

How to cite:

Atari, T. L. N., Agussalim., Anggraini, M. D. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Kompetensi terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk Dan KB Kota Sawahlunto. *Jurnal Riset & Sains ekonomi*, 2(3), 147-159.

E-ISSN:

3046-840X

Published by:

The Institute for Research and Community Service

Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang pegawai akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas. Berikut ini kondisi kinerja pegawai Kantor Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk Dan KB Kota Sawahlunto yang dilihat dari hasil penilaian kinerja dari 2022 sampai 2023 dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1 Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja

Kinerja karyawan	2022		2023	
	Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1. Kesetiaan	92	Amat Baik	95	Amat Baik
2. Tanggung jawab	90	Amat Baik	93	Amat Baik
3. Kerjasama	95	Amat Baik	93	Amat Baik
4. Prestasi	90	Amat Baik	92	Amat Baik
5. Kedisiplinan	93	Amat Baik	86	Amat Baik
Jumlah	460		459	
Rata-rata	92,00%	Amat Baik	91,80%	Amat Baik

Dari Tabel 1 dapat dilihat kondisi kinerja pegawai saat ini di Kantor Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk Dan KB Kota Sawahlunto mengalami penurunan sedikit dari tahun 2022 sampai 2023 di semua aspek dari 92,00% ke 91,80%. Hal ini tidak akan mengganggu penilaian pegawai dimana dari penilaian dari tahun 2022 ke 2023 tetap sangat baik atau amat baik, dikarenakan kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh suatu pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Dalam hal kerja sama memang terjadi penurunan sedikit dari 95% turun menjadi 92%, hal tersebut bukan berarti Kantor Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk Dan KB Kota Sawahlunto kurang dalam hal kerja sama, tetapi dalam situasi di tahun 2022 masih ada dampak Covid-19 maka pekerjaan yang biasanya dilakukan secara langsung sekarang sebagian digantikan dengan cara virtual via *microsoft team/zoom* dalam hal koordinasi pekerjaan. Dalam hal prestasi kerja yang dilakukan pegawai Kantor Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk Dan KB Kota Sawahlunto mengalami kenaikan, ini terlihat dari presentase pegawai dari 90% naik menjadi 92%, hal tersebut dalam hal prestasi, pegawai tetap semangat dalam berbagai situasi, tetapi pada indikator kedisiplinan menurun, ini dikarenakan pegawai yang biasanya disiplin dengan waktu, seperti masuk kerja dan jam keluar, namun sekarang dibatasi keadaan maka kedisiplinan pegawai sedikit menurun. Maka dalam hal ini kinerja pegawai sebagai variabel dependen dapat di ukur dengan beberapa indikator variabel dimana indikator variabel yang akan kita gunakan sebagai variabel independen adalah lingkungan kerja, karakteristik individu, kompetensi.

Menurut (Abdullah,2019) faktor mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor individu yang berasal dari dalam seseorang, faktor organisasi, dan faktor psikologis. Selain itu, menurut (Wirawan,2019) faktor-faktor mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi, faktor lingkungan kerja, kompetensi, karakteristik pegawai secara individu dan faktor eksternal seperti pendidikan, bakat. Sedangkan Menurut (Kasmir, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Berdasarkan hasil wawancara yang sudah peneliti lakukan terhadap pegawai pada Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk Dan KB Kota Sawahlunto pada tanggal 26 sampai 27 januari 2023,

tentang permasalahan yang dirasakan oleh pegawai mengenai lingkungan kerjanya. Hasil wawancara didapatkan bahwa lingkungan kerja pada Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk Dan KB Kota Sawahlunto kurang kondusif seperti ruang gerak mereka dalam bekerja kurang luas sehingga para pegawai kurang leluasa dalam bekerja, dan juga kurangnya ventilasi udara yang terdapat diruangan mereka sehingga sirkulasi/pertukaran udara kurang lancar membuat ruangan menjadi panas dan membuat pegawai tidak nyaman, dan juga konflik dalam Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk Dan KB Kota Sawahlunto juga sering terjadi karena masalah Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk Dan KB Kota Sawahlunto. Berikut pernyataan tentang karakteristik individu pegawai Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk Dan KB Kota Sawahlunto dalam melakukan pekerjaan dapat dilihat berdasarkan hasil wawancara dari 10 pegawai Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk Dan KB Kota Sawahlunto:

Tabel 2 Pernyataan Karakteristik Individu

No	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
1	Saya memiliki sikap yang sesuai dengan pekerjaan yang dijalankan dan harapan organisasi	8	80	2	20
2	Saya termasuk orang yang mudah bersosialisasi dengan rekan kerja	5	50	5	50
3	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan	4	40	6	60
4	Saya memiliki sikap yang terbuka sehingga dapat bekerja sama dengan siapa saja dalam sebuah tim atau kelompok	5	50	5	50

Berdasarkan tabel 2 diatas dari variabel karakteristik individu berdasarkan kemampuan, sifat, kepribadian dan emosi, yang jadi permasalahan di instansi ini adalah pada emosi dan kepribadian pegawai dimana pada emosi sebanyak 80% pegawai kinerjanya dipengaruhi oleh emosi, sedangkan pada kepribadian sebanyak 50% pegawai kinerjanya terhambat oleh kepribadian pegawai tersebut. Emosi dan mood pegawai berasal dari diri pegawai sendiri dimana emosi dan mood dapat mempengaruhi cara berpikir dan tingkah laku pegawai, tergantung bagaimana pegawai tersebut dapat mengelolanya dengan baik atau tidak, sehingga tidak akan membuat kinerja menjadi terhambat, kepribadian pegawai juga bisa menjadi hambatan apabila tidak ditempatkan di tempat yang sesuai. Selain lingkungan kerja dan karakteristik individu faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo,2017).

Kompetensi didefinisikan sebagai aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan dia untuk mencapai kinerja yang superior. Aspek-aspek pribadi ini termasuk sifat, motif, sistem nilai, sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Kompetensi akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja. Model kompetensi didefinisikan sebagai suatu rangkaian kompetensi yang penting bagi kinerja superior dari sebuah pekerjaan. Menurut (Handoko,2019) kompetensi dapat diartikan sebagai spesifikasi perilaku-perilaku yang ditunjukkan mereka yang memiliki kinerja yang sempurna secara lebih konsisten dan lebih efektif dibandingkan dengan mereka yang memiliki kinerja di bawah rata-rata. Selanjutnya (Rivai,2019) menjelaskan, hubungan antara kompetensi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan mereka apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (the right man on the right job).

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis kemukakan, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk Dan KB Kota Sawahlunto”. Indikator manakah yang dominan dari lingkungan kerja, karakteristik individu, kompetensi dan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk Dan KB Kota Sawahlunto. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk Dan KB Kota Sawahlunto. Apakah karakteristik individu berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk Dan KB Kota Sawahlunto. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk Dan KB Kota Sawahlunto. Apakah lingkungan kerja, karakteristik individu dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk Dan KB Kota Sawahlunto. Menurut (Amirrullah,2018) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai tempat dan unsur dinamis yang ada disekitar seseorang bekerja. Lingkungan kerja bukan hanya menyangkut lingkungan fisik kerja akan tetapi juga menyangkut unsur-unsur psikis yang terjadi dalam bekerja. (Sunnyoto,2019) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika pegawai melakukan aktivitas bekerja. (Nitisemito,2018) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang tersedia di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut (Afandi,2018) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Dari uraian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang berada di sekitar pegawai baik fisik maupun non fisik di wilayah organisasi, lingkungan dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja juga mencakup interaksi atau hubungan antara pegawai dan pimpinan organisasi. Menurut (Afandi,2018) indikator lingkungan kerja tersebut.

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah. Warna merupakan salah satu faktor yang paling penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara. Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu. Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang sangat keras, seperti mesin ketik, pesawat telpon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya. (Ardana,2015) menyebutkan karakteristik individu adalah yang mencirikan antara satu dengan orang lain berbeda adalah karena masing-masing individu memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda. Menurut (Robbins,2015), mengatakan bahwa karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi. Selanjutnya menurut (Sopiah,2018) mengemukakan bahwa karakteristik individu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap individu.

Menurut (Thoha,2016) berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi. Sumber daya yang

terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Dari uraian diatas, terlihat bahwa setiap pegawai sebagai individu memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Perbedaan ini menggambarkan bahwa karakteristik individu tidak sama antara pegawai satu dengan pegawai lainnya.

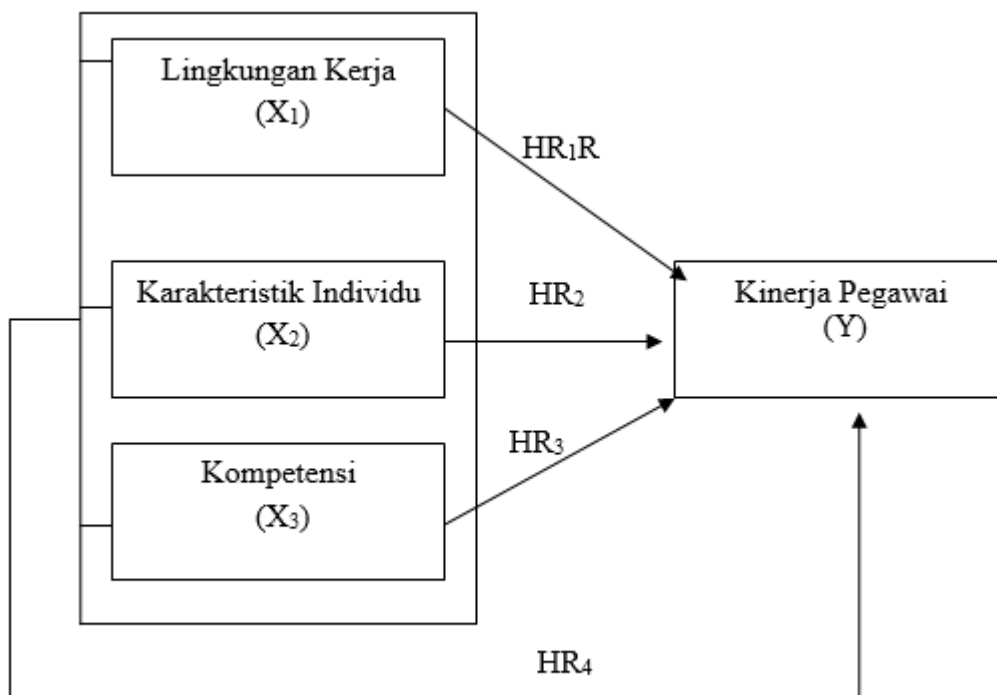
Menurut (Ardana dkk, 2015) indikator karakteristik individu meliputi Minat, minat adalah penerimaan hubungan antara diri sendiri dan sesuatu di luar diri sendiri. Minat merupakan pengaruh yang sangat besar selama mencapai prestasi dalam suatu pekerjaan atau karir. Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, sikap kerja adalah respon atau pernyataan baik yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan dalam melakukan pekerjaan atau pengorbanan jasa, jasmani, dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa, yang dapat diukur dengan keyakinan bahwa kinerja baik berasal dari bekerja keras, perasaan, dan perilaku untuk mencapai tujuan. Kepribadian, kepribadian adalah karakteristik seseorang yang menyebabkan munculnya konsistensi perasaan, pemikiran dan perilaku. Kemampuan dan kompetensi, kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut Emosi, suasana hati, setiap makhluk hidup secara alami memiliki emosi, emosi merupakan keadaan jiwa yang menampakkan diri dengan suatu perubahan yang jelas pada tubuh, dengan kata lain emosi setiap orang mencerminkan keadaan jiwanya yang akan tampak secara nyata pada perubahan jasmaninya, seperti ketika marah wajah memerah, napas sesak, otot menegang, energi tubuh memuncak.

Menurut Emron (2017) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Menurut Sudarmanto (2018) kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang pegawai berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas dan jabatannya, sehingga pegawai tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.” Menurut Mangkunegara (2019) kompetensi adalah yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya.” Menurut (Wirawan,2019) kompetensi adalah melukiskan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman yang dimiliki manusia untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi sumber daya manusia yaitu sifat dasar yang dimiliki atau bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan sebagai dorongan untuk mempunyai prestasi dan keinginan berusaha agar melaksanakan tugas dengan efektif. Wibowo (2019) memberikan penjelasan masing-masing indikator kompetensi adalah sebagai berikut. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Keahlian (skill) merupakan kemampuan yang menunjukkan system atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja. Konsep diri (sikap) adalah sikap. Sikap yang dimiliki seorang karyawan harus profesionalisme dalam menyelesaikan tugasnya dengan rasa percaya diri dan yakin akan pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Edison (2019) “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit orientet* yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Menurut, Simamora (2019) “kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya, yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

Definisi kinerja pegawai menurut Hasibuan (2019) adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugastugas yang dibebankan kepadanya”. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Jadi dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hasil yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Indikator kinerja karyawan Menurut Robbins & Judge (2019) yaitu Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas. Berdasarkan kerangka konseptual ini peneliti menggambarkan bagaimana proses penelitian yang akan dilaksanakan, seperti tergambar sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan penelitian relevan dan kerangka konseptual maka hipotesis dalam penelitian ini adalah HR_{1R} Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk Dan KB Kota Sawahlunto. HR_{2R} Diduga bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk Dan KB Kota Sawahlunto. HR_{3R} Diduga bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk Dan KB Kota Sawahlunto. HR_{4R} Diduga bahwa

lingkungan kerja, karakteristik individu dan kompetensi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk Dan KB Kota Sawahlunto

METODE

Jenis penelitian adalah kuantitatif. Metode pengumpulan data adalah Riset Lapangan (*field research*) dan Riset Kepustakaan (*library research*). Teknik pengumpulan data adalah wawancara, dokumentasi dan kuesioner. sumber data digunakan dalam penelitian ini data primer. Adalah data yang diperoleh secara langsung dari karyawan yang menjadi responden melalui daftar pertanyaan (kuesioner) baik dari variabel dependen dan variabel independen. Dan data ini merupakan jawaban yang akan dianalisis untuk kepentingan pengujian statistik. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak 48 orang Sampel 48 orang (Adel & Anoraga, 2023; Nadhirah et al., 2023; Arifin et al., 2024; Engkizar et al., 2024). Metode analisis data adalah analisis regresi linear berganda. Uji koefisien determinasi serta uji hipotesis uji t dan uji-F. Sebelum melakukan hasil penelitian ini maka dilakukanlah uji instrument yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Regresi Linear berganda

Hasil pengujian regresi linear berganda dapat dilihat dalam tabel 3 Sebagai berikut.

Tabel 3 Analisa Regresi Linear berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,166	6,686		,922	,361		
lingkungan kerja	,552	,101	,677	5,458	,000	,699	1,431
karakteristik individu	,234	,336	,231	3,250	,004	,688	1,454
kompetensi	,086	,120	,082	,720	,475	,833	1,201

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 3 dapat dibuat persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut: $Y = 6,166 + 0,552LK + 0,234KI + 0,086KOM + e$

Dari persamaan diatas maka dapat di interprestasikan beberapa hal, sebagai berikut. Konstanta sebesar 6,166 artinya jika tidak ada lingkungan kerja, karakteristik individu dan kompetensi ($X=0$) maka nilai kinerja pegawai adalah sebesar konstanta yaitu 6,166 satuan. Koefisien lingkungan kerja 0,552, koefisien bernilai positif artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dimana jika lingkungan kerja naik satu satuan maka kinerja pegawai naik sebesar 0,552 satuan. Koefisien karakteristik individu 0,234, koefisien bernilai positif artinya karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dimana jika karakteristik individu naik satu satuan maka kinerja pegawai naik sebesar 0,234 satuan. Koefisien kompetensi 0,086, koefisien bernilai positif artinya kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dimana jika kompetensi naik satu satuan maka kinerja pegawai naik sebesar 0,086 satuan.

Hasil Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat dalam tabel 4.14 sebagai berikut.

Tabel 4 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,726 ^a	,528	,495	2,95464	,528	16,386	3	44	,000

a. Predictors: (Constant), kompetensi, lingkungan kerja, karakteristik individu

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 4 nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,495. Hal ini berarti kontribusi pengaruh lingkungan kerja, karakteristik individu dan kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 49,50% sedangkan sisanya 49,50% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti semangat kerja, motivasi, kompetensi dan lainnya.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji signifikan koefisien regresi (uji-t) dilakukan untuk menguji apakah suatu variabel independen (lingkungan kerja, karakteristik individu dan kompetensi) secara parsial berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Dimana besarnya α yang digunakan dalam uji ini adalah 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian adalah sebagai berikut.

Tabel 5 Hasil Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,166	6,686		,922	,361		
lingkungan kerja	,552	,101	,677	5,458	,000	,699	1,431
karakteristik individu	,234	,336	,231	3,250	,004	,688	1,454
kompetensi	,086	,120	,082	,720	,475	,833	1,201

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Berdasar tabel 5 dapat dijelaskan sebagai berikut, Variabel lingkungan kerja memiliki t hitung (5,458) > t tabel (2,012) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel karakteristik individu memiliki t hitung (3250) > t tabel (2,012) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,004 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel kompetensi memiliki t hitung (0,720) < t tabel (2,012) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,475 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_3 ditolak dan H_0 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F

Uji signifikan koefisien regresi (uji-F) dilakukan untuk menguji apakah suatu variabel independen (lingkungan kerja, karakteristik individu dan kompetensi) secara simultan berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Dimana besarnya α yang digunakan dalam uji ini adalah 5% ($\alpha = 0,05$).

**Tabel 6 Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	429,134	3	143,045	16,386	,000 ^b
Residual	384,116	44	8,730		
Total	813,250	47			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), kompetensi, lingkungan kerja, karakteristik individu

Berdasar tabel 6 dapat dijelaskan sebagai berikut, Variabel lingkungan kerja, karakteristik individu dan kompetensi memiliki F hitung (16,386) > F tabel (2,81) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,00 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_4 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, karakteristik individu dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel lingkungan kerja memiliki t hitung (5,458) > t tabel (2,012) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan hasil penelitian ini sejalan dengan teori Wibowo (2019), yang menyatakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman yang tercipta melalui hubungan yang harmonis antar rekan kerja, bawahan dan atasan serta didukung oleh fasilitas yang memadai. Lingkungan kerja seperti ini akan memberikan dampak positif pada karyawan sehingga memengaruhi kinerja karyawan.

Hal tersebut sependapat dengan hasil penelitian yang diperoleh. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan belum tercapainya standar 55 kinerja yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Jika dilihat dari sisi lingkungan kerja fisik, karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja karena fasilitas kerja yang belum memadai seperti pencahayaan di ruang kerja yang kurang maksimal yang disebabkan karena sedikit lampu yang terpasang didalam ruangan tersebut, minimnya ventilasi udara pada ruang, penataan ruangan yang kurang rapi dan kurangnya kebersihan dalam lingkungan kerja. Selain lingkungan kerja fisik lingkungan kerja non fisik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan terlihat pada tidak tercapainya hubungan yang baik antara karyawan ataupun atasan dikarenakan sering tercadinya miss communication dalam pendistribusian produk dan perilaku sosial yang sering curiga dengan sesama karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Arifin (2020) Hasil pengujian lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Finance Tbk, penelitian Tambington,. (2019) Hasil penelitian lingkungan kerja, Secara parsial berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan dan Nabawi, R. (2020) Hasil penelitian secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel karakteristik individu memiliki t hitung (3250) $> t$ tabel (2,012) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,004 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ada beberapa hal yang diduga yang menyebabkan karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Setiawan (2018) pegawai merasa bahwa tanggung jawab Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk Dan KB Kota Sawahlunto, sehingga gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi sesuatu yang sangat penting bagi dirinya. Sedangkan Kasmir (2016:189) mengatakan semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Penyebab variabel karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan diduga jumlah perempuan lebih banyak dari pada laki-laki, dan karyawan wanita memiliki rasa tekun dan tanggung lebih besar dalam pekerjaan dari pada laki-laki. Sedangkan karyawan perempuan lebih banyak dikarenakan perempuan lebih mempunyai jiwa penyabar dalam pekerjaan yang ada di Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk Dan KB Kota Sawahlunto. Hal ini sejalan dengan penelitian Arifin (2020) Hasil pengujian karakteristik individu secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Finance Tbk, penelitian Tambingon,. (2019) Hasil penelitian Secara parsial karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel kompetensi memiliki t hitung (0,720) $< t$ tabel (2,012) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,475 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_3 ditolak dan H_0 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Pentingnya kompetensi yang dimiliki setiap pegawai, seperti pengetahuan, keterampilan dan profesionalisme dalam bidang tertentu akan mampu untuk meningkatkan capaian kinerja pegawai Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk Dan KB Kota Sawahlunto. Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya kinerja pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai yang ada di instansi pemerintah (Baidar et al., 2023).

Setelah peneliti melakukan observasi, pengamatan secara langsung di Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk Dan KB Kota Sawahlunto bahwa terdapat sebagian pegawai yang minim pengetahuan perkembangan ilmu pengetahuan dan perkembangan teknologi yang cepat serta persaingan yang begitu ketat dan tuntutan reformasi, maka seluruh komponen Tenaga Pegawai ASN maupun Non ASN Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk Dan KB Kota Sawahlunto harus turut serta mendukung meningkatkan kualitas pengembangan Sumber Daya Manusia secara berkesinambungan. Faktor usia juga menentukan untuk keberhasilan kinerja dilihat dari umur pegawai Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk Dan KB Kota Sawahlunto mayoritas di atas 31-45 Tahun. Hal ini sejalan dengan penelitian Arifin. (2020) Hasil pengujian karakteristik individu secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Finance Tbk, penelitian Tambingon,. (2019) Hasil penelitian kompetensi secara tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Nabawi, R. (2020) Hasil penelitian secara parsial lingkungan kerja, tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel lingkungan kerja, karakteristik individu dan kompetensi memiliki F hitung (16,386) $> F$ tabel (2,81) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,00 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_4 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, karakteristik individu dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian Arifin, M. B., & Pandowo, M. H. (2020) Hasil pengujian lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan karakteristik individu secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Finance Tbk. PT. Buana Finance Tbk (Mutathahirin et al., 2020). Cabang Manado harus meningkatkan kemampuan kerja karyawan dalam hal menyelesaikan pekerjaan melebihi standar yang ditetapkan dan kemampuan kerja karyawan dalam hal kinerja yang berdampak positif bagi seluruh anggota organisasi. Agar kinerja karyawan terus ditingkatkan, pimpinan PT. Buana Finance Tbk. Cabang Manado perlu meningkatkan kualitas lingkungan kerja. PT. Buana Finance Tbk, penelitian Tambingon,. (2019) Hasil penelitian lingkungan kerja, karakteristik individu dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan, karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Nabawi, R. (2020) Hasil penelitian secara parsial lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. secara simultan lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel lingkungan kerja, karakteristik individu dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

SARAN

Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk Dan KB Kota Sawahlunto tempat para pegawai bekerja perlu memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang membuat pegawai betah dan nyaman bekerja. Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk Dan KB Kota Sawahlunto dapat menyediakan fasilitas dan alat kerja yang lengkap untuk menunjang pegawai dalam bekerja. Karakteristik Individu pegawai Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk Dan KB Kota Sawahlunto perlu diperhatikan karena kemungkinan ada suatu hal yang membuat pegawai tidak terlalu minat dalam bekerja sehingga perlu adanya komunikasi antara atasan dan pegawainya dan hubungan secara intens. Untuk meningkatkan kinerja pegawai agar menjadi lebih baik, pegawai Dinas Kesehatan Pengendalian Penduduk Dan KB Kota Sawahlunto sebaiknya lebih memperhatikan dan memaksimalkan kompetensi yang dimiliki pegawai untuk dapat menjaga konsistensi pegawai dalam bekerja. Pemberian pelatihan serta kesempatan untuk melanjutkan pendidikan bisa menjadi cara agar pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai dapat dimanfaatkan sesuai dengan bidang kerjanya, sehingga kinerja setiap pegawai akan semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2019. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo
- Adel, S., & Anoraga, B. (2023). Afghan Youth's Expectation for Educational, Economic and Political Development during the Reign of Taliban. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 2(1), 16–27. <https://doi.org/10.24036/insight.v2i1.128>
- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing
- Alex S Nitisemito, 2017, Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar, Arena Ilmu, Jakarta

- Alex, Nitisemito., 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia, Bandung.
- Ambarwati, Retno, and Ida Martini Alriani. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kasir Pada Pasar Swalayan Ada Siliwangi Semarang." *Dharma Ekonomi* 27.51 (2020).
- Amirullah. 2018. Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Andriani, Citra, and Onsardi Onsardi. "Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing." (JEMS) Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains 1.2 (2020). *Jurnal Etrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS) e-ISSN 2721-5415*
- Ardana, Komang, dkk. 2015. Perilaku Keorganisasian, Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Baidar, B., Mutathahirin, M., & Fitriani, F. (2023). Implementation of Card Sort Learning Media in Islamic Education Class in MIN. *Khalaqa: Journal of Education and Learning*, 1(2), 1-10.
- Edy Sutrisno, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta
- Emron Edison, Y. A. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Engkizar, E., Jaafar, A., Sarianto, D., Ayad, N., Rahman, A., Febriani, A., ... & Rahman, I. (2024). Analysis of Quran Education Problems in Majority Muslim Countries. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(1), 65-80.
- Fahmi, Irham. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta
- Fahmi, Irham. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: PT.Alfabeta.
- Ghozali, 2018. Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit UNDIP , Semarang.
- Hasibuan, Malayu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2019. Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara 2019. *Managemen Sumber Daya Perusahaan*. Remaja Rosdakarya Padang
- Mutathahirin, M., Hudamahya, A., & Hamdi, H. (2020). Community Assessment of Salafi Studies in the City of Padang. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 3(2), 47-55.
- Putri, Annisa. Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru. Diss. *Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*, 2020.
- Rivai, Veithzal, dkk. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek. Depok: PT RajaGrafindo Persada
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2018. Perilaku Organisasi. Organizational Behavior (Buku 1, Edisi Ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2016. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.
- Siagian, S. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora Henry. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : SIE YKPN.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1). Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sudarmanto. 2018. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sutrisno. E. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Kencana Prenada Group. Jakarta.
- Thoha, Miftah. 2016. "Kepemimpinan dalam Manajemen". PT. Raja Grafindo Persada,

Jakarta.

Wibowo . 2017. Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wirawan. 2019. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.

Yohanes Susanto. 2018. Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Koperasi. Yogyakarta: Deepublish.

Copyright holder:

© Atari, T, L, N., Agussalim., Anggraini, M, D.

First publication right:

Jurnal Riset & Sains Ekonomi

This article is licensed under:

CC-BY-SA