

THE EFFECT OF INDIVIDUAL CHARACTERISTICS AND WORK ENVIRONMENTS ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN PUBLIC HEALTH OFFICE OF INDRAGIRI HILIR

Syafrina Dina, Dessy Srikandi
syafrinadinamgt@gmail.com

Economics Management Faculty of Indragiri Islamic University
 in Tembilahan, Indragiri Hilir Regency, Riau Province.

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of individual characteristics, work environment on employees performance in Public Health Office of Indragiri Hilir. The total population taken in this study is the Civil Servants in the Indragiri Hilir Public Health Office with a population of 96 people.. The researcher set the total number of samples was 96. The results showed that variables of Individual characteristics had a partial effect on the performance of employees at the Indragiri Hilir Public Health Office with the value of t count greater (>) than t table (2,652 > 1,984). Simultaneously the independent variables individual characteristics and work environment influence the performance of employees at the Indragiri Hilir Public Health Office with a calculated F value > F table (15,315 > 3,09). From the results of the study it was also obtained that the percentage of the influence of R² (R Square) between independent (individual characteristics and work environment) on the dependent (Employee Performance) was 80,6%. While the remaining 19,4% which was influenced by other variables not included in this study.

Keywords: Individual characteristics, Work environment, Employee performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir. Total populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Umum Indragiri Hilir dengan jumlah populasi 96 orang. Peneliti menetapkan jumlah sampel adalah 96. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel karakteristik Individu berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kesehatan Indragiri Hilir dengan nilai t hitung lebih besar (>) daripada t tabel (2,652 > 1.984). Secara simultan variabel independen karakteristik individu dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Dinas Kesehatan Umum Indragiri Hilir dengan nilai F hitung > F tabel (15,315 > 3,09). Dari hasil penelitian juga diperoleh bahwa persentase pengaruh R² (R Square) antara independen (karakteristik individu dan lingkungan kerja) terhadap dependen (Kinerja Karyawan) adalah 80,6%. Sedangkan sisanya 19,4% yang dipengaruhi oleh variabel lain tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata kunci: Karakteristik individu, Lingkungan kerja, Kinerja karyawan

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Karakter individu dengan karakter organisasi menimbulkan bentuk interaksi kinerja individu dalam organisasi. Setiap individu dalam organisasi, semuanya akan berperilaku berbeda satu sama lain dan perilakunya

adalah ditentukan oleh masing-masing lingkungannya yang memang berbeda. Individu membawa ke dalam tatanan organisasi suatu karakter kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Menurut Handoko (2001) karakter individu yang mempengaruhi

orang dalam berkarir yaitu kemampuan, kebutuhan, kepercayaan, pengalaman dan pengharapan. Karakteristik tersebut akan mempengaruhi individu dalam organisasinya.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai, hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisika tempat pegawai bekerja (Mardiana, 2005).

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya faktor

internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

Penilaian unsur kinerja pegawai juga dapat diukur dengan tingkat kehadiran dari absensi pegawai. Tinggi rendahnya tingkat absensi dapat mempengaruhi pencapaian hasil kerja seseorang. Tingkat absensi di Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel Tingkat absensi pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri dari Tahun 2015-2017

No	Berita Ketidakhadiran	Tahun		
		2015	2016	2017
1	Dinas luar	65 %	78 %	95 %
2	Cuti	30 %	32 %	32 %
3	Izin	28 %	33 %	36 %
4	Sakit	12 %	18 %	21 %
5	Alpa	45 %	56 %	60 %
Jumlah keseluruhan		180 %	217 %	244 %

Sumber : Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2017

Dari tabel diatas dapat dilihat tingginya tingkat kehadiran yang dilakukan oleh Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir, dimana untuk Dinas luar yang dilakukan pegawai pada tahun 2015 sebesar 65 %, tahun 2016 sebanyak 78 % dan tahun 2017 sebanyak 95 %.

Tingkat absensi untuk cuti pada tahun 2015 sebesar 30 %, tahun 2016 32 % dan tahun 2017 sebanyak 32 %. Tingkat ketidakhadiran izin pada tahun 2015 sebanyak 28 %, tahun 2016 sebanyak 33 % dan tahun 2017 sebanyak 36 %.

Tingkat ketidakhadiran sakit pada tahun 2015 sebesar 12 %, tahun 2016 sebesar 18 % dan tahun 2017 sebesar 21 %. Untuk ketidakhadiran alpa tahun 2015 sebesar 45 %, tahun 2016

sebesar 56 % dan tahun 2017 sebesar 60 %.

Dari tabel diatas dapat diambil kesimpulan bahwa rendahnya motivasi pegawai untuk hadir pada setiap jam kerja juga menjadi pemicu lemahnya pegawai untuk meningkatkan kemampuan bekerja. Karakteristik seorang pegawai sangat mempengaruhi peningkatan kinerja dari pegawai itu sendiri. Selain ketidakhadiran dari pegawai hal pemicu dari rendahnya kinerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir adalah kondisi lingkungan pekerjaan yang tidak mendukung untuk pelaksanaan peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena-fenomena diatas, penulis tertarik untuk melihat bagaimana pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir. Dari uraian diatas peneliti ingin mengambil judul penelitian tentang "**Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir**".

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakan masalah yang telah diungkapkan maka disusun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir ?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir ?
3. Apakah ada pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir ?

Tujuan dan manfaat penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah ;

- a. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai secara parsial

pada Dinas kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir.

- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Dinas kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir.
- c. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan pada Dinas kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir.

B. TELAAH PUSTAKA **Karakteristik Individu**

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang dimaksud dengan karakteristik adalah ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup. Sedangkan individu adalah perorangan; orang seorang. Berikut adalah pengertian-pengertian *individual characteristics* (karakteristik individu) menurut para ahli yaitu:

- a. Menurut Panggabean (2004:29), karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu.
- b. Menurut Robbins (2012:29), karakteristik individu adalah cara memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya.
- c. Menurut Rahman (2011:77), 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.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2001:1) mendefinisikan "Lingkungan kerja 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". Dari pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat memengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001:21), "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 :

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- 2) 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 maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

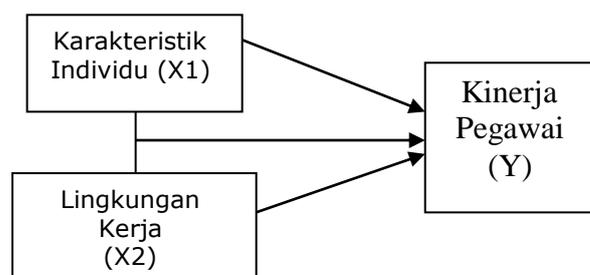
b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001:31), "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.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dengan kata lain adalah sumber daya manusia, merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance*, yaitu suatu prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya akan dicapai oleh pegawai. Pengertian kinerja dijelaskan Mohammad Pabundu Tika dalam bukunya yang berjudul *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*, yaitu: "Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan (kegiatan seseorang) atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu" (Tika, 2006:121).

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Berdasarkan kerangka penelitian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga ada pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Dinas kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir ?
2. Diduga ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Dinas kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir ?
3. Diduga ada pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan pada Dinas kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir ?

C. METODE PENELITIAN

Defenisi Operasional

Berikut ditampilkan variabel penelitian dan definisi operasional yang diuraikan pada tabel berikut ini :

No	Variabel Penelitian	Pengertian	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Karakteristik Individu (X1)	Robbins(2012:29), karakteristik individu adalah cara memandangi ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya.	a. Minat b. Sikap c. Kebutuhan individual. d. Kemampuan e. Pengetahuan f. suasana hati,	Skala likert
2.	Lingkungan kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah keselu-ruhan alat /per-kakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (sedarmayanti, 2001;1)	a. Penerangan b. Temperatur c. Kelembapan d. Sirkulasi udara e. ditempat kerja	Skala likert
3.	Kinerja (Y)	Kinerja (<i>performance</i>) adalah ukuran hasil yang relevan dari prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang pegawai.	a. Kinerja tugas b. Kinerja kontekstual c. Perilaku	Skala likert

Sumber : Data olahan penelitian

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2006:117). Populasi adalah kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil dari penelitian. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Subjek dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Dinas Kesehatan Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir yang berjumlah 96 orang.

2. Sampel

Menurut Arikunto (2006:131), sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Jika kita hanya akan meneliti sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut disebut penelitian sampel. Nana Sudjana dan Ibrahim (2004:85) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian

dari populasi terjangkau yang memiliki sifat yang sama dengan populasi.

Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 96 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan yakni metode sensus, dimana jumlah populasi digunakan seluruhnya menjadi obyek penelitian. Hal ini dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 orang sehingga sampel yang diambil adalah keseluruhan dengan metode sensus.

Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian adalah uji pendahuluan yang berguna untuk mengetahui validitas dan reliabilitas data yang diperoleh dari tiap item kuesioner yang diisi oleh responden. Metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini diharapkan akan mendapat hasil pengukuran yang akurat tentang respon dari responden, sehingga data yang berbentuk angka dapat diolah dengan menggunakan metode statistik.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2007). Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis faktor dengan bantuan software SPSS yang digunakan untuk mengukur tingkat intrakorelasi antar variabel yang dapat atau tidaknya dilakukan analisis faktor menggunakan *Kaise-Mayer-Olin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA), apabila nilai KMO MSA lebih besar dari 0,5 maka proses analisis dapat dilanjutkan. Validitas suatu butir kuesioner dapat diketahui jika nilai *factor loading* > 0,5, apabila terdapat nilai *factor loading* kecil maka harus dikeluarkan begitu seterusnya sampai tidak ada lagi nilai *factor loading* yang kurang dari 0,5.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu alat ukur untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat diandalkan secara konsisten. Penghitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS dan uji reliabilitas menggunakan teknik pengukuran *Chronbach Alpha*, hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila *Chronbach Alpha* > 0,6.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Hasan (2008), analisis linier berganda adalah di mana variabel terikatnya (Y) dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel, mungkin dua, tiga, dan seterusnya variabel bebas (X_1, X_2, \dots, X_n) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linear. Bentuk umum persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$
 Pengujian atas hipotesa juga dilakukan dengan menggunakan uji t untuk pengaruh secara parsial dan uji f untuk pengaruh secara simultan.

D. HASIL PENELITIAN

1. Hasil Uji T

Tabel uji T

Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1 (Constant)	13.934	3.247		4.291	.000
x1	.198	.075	.273	2.652	.009
x2	.249	.085	.303	2.945	.004

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) dari tabel 11 diatas dapat disimpulkan bahwa :

- Variabel karakteristik individu diperoleh nilai t hitung > t tabel ($2.652 > 1.984$) maka H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara karakteristik individu dengan kinerja pegawai. Jadi dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir.
- Variabel lingkungan kerja diperoleh nilai t hitung > t tabel ($2.945 > 1.984$) maka H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Jadi dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa secara lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir.

2. Hasil Uji F

ANOVA(b)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	341.222	2	170.611	15.315	.000(a)
Residual	1036.018	93	11.140		
Total	1377.240	95			

a Predictors: (Constant), x2, x1 b
Dependent Variable: y

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan).

Dari hasil tabel di atas dapat diperoleh kesimpulan bahwa Karena F hitung > F tabel ($15.315 > 3.09$), maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan antara variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap terhadap kinerja pegawai. Jadi dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara bersamasama berpengaruh terhadap variabel dependen pada Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir.

Tabel Rangkuman Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (b)	t-hitung	Sig.	Kesimpulan
(X_1)	0.198	2.652	0,000	Signifikan
(X_2)	0.249	2.945	0,000	Signifikan
Konstanta=13.934				
R Square change = 0.898				
R Square F change = 0.806				
F hitung = 15.315				
Sig. = 0,000				

Sumber: Data olahan hasil penelitian

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 13.934 + 0,198X_1 + 0,249X_2 + e$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 13.934; artinya jika karakteristik individu (X_1), lingkungan kerja (X_2) nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai (Y) nilainya adalah 13.934.
- Koefisien regresi variabel karakteristik individu (X_1) sebesar 0.198 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan karakteristik individu mengalami kenaikan 1%, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.198. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan variabel karakteristik individu dengan kinerja pegawai, semakin tinggi karakteristik individu akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0.249 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan lingkungan kerja mengalami kenaikan 1%, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.249. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan variabel lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, semakin tinggi tingkat lingkungan kerja akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Sugiyono (2007) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00 - 0,199 = sangat rendah

0,20 - 0,399 = rendah

0,40 - 0,599 = sedang

0,60 - 0,799 = kuat

0,80 - 1,000 = sangat kuat

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R^2 (R Square) sebesar 0,806 atau (80,6%). Hal ini menunjukkan

bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (karakteristik individu dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 80.6 %. Sedangkan sisanya sebesar 19.4% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

E. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel karakteristik individu berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($2.652 > 1.984$).
2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($2945 > 1.984$).
3. Secara simultan variabel independen yakni karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir dengan nilai F hitung $>$ F tabel ($15.315 > 3.09$).

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi Vi, Rineka Cipta, Jakarta
- Ardana, I Komang ; Mujiati, Ni Wayan ; Utama I Wayan Mudiarta. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu Yogyakarta
- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Indeks : Jakarta
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta : PPM
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang:BPFE Undip
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Penerbit badan Penerbit IPWI. Jakarta
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Nazir, Moh. 2009. *Metode Penelitian*. Jakarta : ghalia Indonesia
- Oei, Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat : Gramedia Pustaka Utama Jakarta
- Panggabean, S. Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor Indonesia
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk perusahaan*. Rajawali Pers, Jakarta
- Robbins. Stephen. P. 2000. *Human Resources Management Concept and Practice*. Jakarta : Prenhallindo
- Robbins. Stephen. P. 2008. *Perilaku Organisasi Jilid I dan II*. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta : Prenhallindo
- Robbins Stephen P dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung : Bandar Maju

- Sedarmayanti, 2007, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung, Penerbit Mandar Maju
- Sentoso, Suryadi Perwiro. 2001. *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh*. Jakarta : Bhumi Aksara
- Sarwono, Sarlito Wirawan. 2005. Psikologi Lingkungan, Penerbit PT.Gramedia Grasindo, Jakarta
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R &D*. Alfabeta Bandung
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R &D*. Alfabeta Bandung
- Supranto. J. 2003. *Metode Riset dan Aplikasinya Dalam Pemasaran*. Edisi Ketujuh Rineka Cipta : Jakarta
- Sudjana, Nana dan Ibrahim. 2004. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung : Sinar Baru Algesindo
- Thoha, Miftah. 2012. *Perilaku Organisasi dan Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Umar, Husein. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Wahjono, Sentot Imam. 2010. *Perilaku Organisasi Sentot Imam Wahjono*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu