

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN  
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEKAWAI PADA DINAS TENAGA  
KERJA, KOPERASI, DAN UKM KOTA GORONTALO**

**Oleh WULANDARI**

**PUSPITANINGSIH**

**E2118025**

**SKRIPSI**

Untuk memenuhi salah satu syarat

ujian guna memperoleh gelar sarjana



**PROGRAM SARJANA UNIVERSITAS ICHSANGORONTALO  
2023**

**HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING**  
**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJA**  
**DAN LINGKUNGAN PEKERJA TERHADAP**  
**KINERJA PEKAWAI**

**(Studi Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan Ukm Kota Gorontalo)**

**Oleh**

**: WULANDARI PUSPITANINGSI**


**H**

**E.21.18.025**

**SKRIPSI**


Telah distujui dan siap untuk  
diseminarkan Gorontalo.....

Pembimbing I



**Dr. Ariawan, S.Psi., SE., MM**  
**NIDN : 0922057502**

Pembimbing II



**Poppy Mu'jizat, SE., MM**  
**NIDN : 0915016704**

## HALAMAN PERSETUJUAN

### PENGARUH KARATERISTIK PEKERJAAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan Ukm Kota Gorontalo)

OLEH

WULANDARI PUSPITANINGSIH

E.21.18.025

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)  
Universitas Ichsan Gorontalo)

1. Dr. Gaffar., M.Si  
(Ketua penguji)
2. Syamsul, SE., M.Si  
(Anggota penguji)
3. Zulkarnain I. Idris, SE., M.Si  
(Anggota penguji)
4. Dr. Ariawan, S.Psi., SE., MM  
(Pembimbing utama)
5. Poppy Mu'jizat, SE., MM  
(Pembimbing pendamping)

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Mengetahui



Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Musafir, SE., M.Si  
NIDN. 09 281169 01



Ketua Program Studi Manajemen

Syamsul, SE., M.Si  
NIDN. 0921108502

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di universitas ichsan gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan fisebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini

Gorontalo, 2023

Yang Membuat Pernyataan

  
Wulandari Puspitaningsih

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

- ❖ **Berubahlah selagi punya kesempatan, karena suatu saat kita ingin berubah, disaat itu kesempatan tidak sedang menghampir kita**
- ❖ **Tancapkan karir kita setinggi langit dalam harapan, esok kita pasti berusaha mewujudkannya**
- ❖ **Salah satu pilihan tersulit dalam hidup adalah memutuskan apakah kita akan menyerah atau berusaha lebih keras lagi**
- ❖ **Hidup ini singkat, maka janganlah dibuat lebih singkat lagi dengan perbuatan yang sia-sia**
- ❖ **Jika kita sanggup bermimpi, sejatinya kita juga sanggup mewujudkannya**
- ❖ **Tetap bersyukur kepada Allah SWT, apapun kondisi kita saat ini**

### **PERSEMBAHAN**

- ❖ **Ku persembahkan kepada kedua orang tuaku tercinta terutama ibu saya yang bernama Hamsia Syamlain yang selalu menemani dalam setiap langkahku**
  - ❖ **Ku persembahkan kepada saudar-saudara ku tercinta**
  - ❖ **Ku persembahkan kepada sahabat-sahabat sejutaku, Sevtiansi R. Adiko, Nur Aprilia Putri, Sri Verenita Kasim, Sumarni S. Madilau, Sri Meftha Talibo dan Noa Esterlino Sideen Siarmasa.**
- Ridho Allah adalah Ridho Orang Tua.....**  
**Terimakasih atas do'a dan dukungannya.....**  
**Almamater tercinta Universitas Ichsan**  
**Gorontalo, tempatku menimba ilmu pengetahuan..**

## ABSTRAK

### **WULANDARIPUSPITANINGSIH.E2118025.PENGARUHKARAKTERISTIKPEKERJAANDANLINGKUNGANKERJATERHADAPKINERJAJEPAWAIPADADINASTENAGAKERJA,KOPERASIDANUKM KOTAGORONTALO**

.Penelitianiniibertujuanuntukmengetahuikarakteristikpekerjadanlingkungan kerja berpengaruh secara simultan maupunparsial terhadapkinerjapegawaipadaDinasTenagaKerja,KoperasiDanUKMKotaGorontalo. Populasi pada penelitianini adalah pegawai pada Dinas TenagaKerja,KoperasiDanUKMKotaGorontalosebanyak46orang.Pengumpulan data pokok melalui daftar pertanyaan yang di ujimelalui dua tahap yaituuji validitas dan uji reliabilitas untuk setiap item pertanyaan yang terdapat dalam daftar pertanyaan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Gorontalo. Pengaruhnya termasuk kategori sangat tinggi berdasarkan hasil ujinya maka dikatakan signifikan. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Gorontalo. Pengaruhnya termasuk kategori sedang berdasarkan hasil ujinya sehingga dapat dikatakan signifikan. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Gorontalo. Pengaruhnya termasuk kategori sedang berdasarkan hasil ujinya dan dikatakan signifikan.

Kata kunci: karakteristik pekerja, lingkungan kerja, kinerja pegawai



## **ABSTRACT**

### **WULANDARIPUSPITANINGSIH.E2118025.THEEFFECTOFJOBCHARACTERISTICSANDWORKENVIRONMENTONAPPARATUSPERFORMANCE ATTHEMANPOWER,COOPERATIVES,ANDSMESOFFICEOFGORONTALOCITY**

*This study aims to find the effect of the job characteristics and the work environments simultaneously or partially on apparatus performance at the Manpower, Cooperatives, and SMEs Office of Gorontalo City. The population in this study is 46 apparatus at the Manpower, Cooperatives, and SMEs Office of Gorontalo City. The primary data collection is through a list of questions tested for two stages, namely validity and reliability, for each question item contained in the questionnaire. The analysis method used is path analysis. The results show that work characteristics and work environment have a positive effect on apparatus performance at the Manpower, Cooperatives, and SMEs Office of Gorontalo City. The effect is in a very high category based on the test results, so it is said to be significant. Job characteristics have a positive effect on apparatus performance at the Manpower, Cooperatives, and SMEs Office of Gorontalo City. The effect is in the medium category based on the test results so it can be said to be significant. The work environment has a positive effect on apparatus performance at the Manpower, Cooperatives, and SMEs Office of Gorontalo City. The effect is in the medium category based on the test results and is said to be significant.*

**Keywords:** job characteristics, work environment, apparatus performance



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan keharidat kepada Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Gorontalo”**, sesuai dengan yang direncanakan. Dan tak lupa salam dan taslim penulis hanturkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW.

Penulisan skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar sarjana pada jurusan Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, penulisan skripsi ini tidak dapat penulis selesaikan. Pada kesempatan ini izinkan penulis untuk menghaturkan banyak terima kasih kepada: Bapak Muh. Ichsan Gaffar, SE., M. Ak, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abd Gaffar La Tjokke, M. Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir, SE., M. Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Bapak Syamsul, SE., M. Si selaku Ketua Program Studi Manajemen, Bapak Dr. Ariawan, S. Psi., SE., M. Si selaku pembimbing I dan Ibu Poppy Mu'jizat, SE., MM selaku pembimbing II, seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Pimpinan Kantor Dinas Kelautan, Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo, yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian, dan Kepada Kedua Orang tuaku yang selalumendoakan keberhasilan studiku dan kepada seluruh keluarga yang selalumemberikan semangat dan motivasi.

Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan skripsi ini lebih lanjut. Semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan. Akhirnya dengan segalakerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Amin.

Gorontalo      2023

Penulis



## DAFTAR ISI

HALAMANJUDUL.....	i
HALAMANPENGESEAHANPEMBIMBING.....	ii
KATAPENGANTAR.....	iii
DAFTARISI.....	vi
DAFTARTABEL.....	vii
DAFTARGAMBAR.....	viii
<b>BABIPENDAHULUAN</b>	
1.1LatarBelakangPenelitian.....	1
1.2 RumusanMasalah.....	7
1.3MaksuddanTujuanPenelitian.....	7
1.4ManfaatPenelitian.....	8
<b>BABIIKAJIANPUSTAKA,KERANGKAPEMIKIRAN DANHIPOTESIS</b>	
2.1KajianPustaka.....	10
2.1.1 PengertianKarakteristikPekerjaan.....	10
2.1.2 IndikatorKarakteristikPekerjaan.....	12
2.1.3 PengertianLingkunganKerja.....	14
2.1.4 IndikatorLingkunganKerja.....	16
2.1.5 PengertianKinerjaPegawai.....	17
2.1.6 FaktoryangmempengaruhiKinerja.....	19
2.1.7 IndikatorKinerja.....	23
2.1.8 HubunganVariabelPenelitian.....	27
2.1.9 PenelitianTerdahulu.....	29
2.2KerangkaPemikiran.....	30
2.3Hipotesis.....	31
<b>BABIII OBJEK DANMETODEPENELITIAN</b>	
3.1ObjekPenelitian.....	31
3.2MetodePenelitian.....	31
3.2.1 MetodePenelitianyangDigunakan.....	31
3.2.2 OperasionalisasiVariabelPenelitian.....	32
3.2.3 B JenisdanSumberData.....	35

3.2.4	Populasi dan Sampel.....	36
3.2.5	Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.2.6	Pengujian Instrumen Penelitian.....	37
3.2.7	Metode Analisis Data.....	41
3.2.8	Pengujian Hipotesis.....	41
3.2.9	Jadwal Kegiatan Penelitian.....	43
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1.	Hasil Penelitian.....	45
4.1.1	Sejarah Perusahaan.....	45
4.1.2	Karakteristik Responden.....	48
4.1.3	Pengujian Instrumen Penelitian.....	50
4.1.4	Karakteristik Variabel Penelitian.....	51
4.1.5	Analisis Data Statistik.....	56
4.1.6	Pengujian Hipotesis.....	58
4.2.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	59
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>		
5.1	Kesimpulan.....	64
5.2	Saran.....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>66</b>
<b>LAMPIRAN</b>		

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Laporan Kinerja instansi Pemerintah Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UKM Kota Gorontalo Tahun 2022.....	4
3.1 Operasionalisasi Variabel X.....	33
3.2 Operasionalisasi Variabel Y.....	34
3.3 Daftar Pilihan Kuesioner.....	35
3.4 Populasi.....	36
3.5 Koefisien Korelasi.....	39
3.6 Jadwal Penelitian.....	43
4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	48
4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	48
4.4 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel X1.....	49
4.5 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel X2.....	50
4.6 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Y.....	50
4.7 Skala Penelitian Jawaban Responden.....	51
4.8 Tanggapan Responden Terhadap Karakteristik Pekerjaan (X1).....	51
4.9 Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja (X2).....	53
4.10 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	54
4.11 Uji Kemaknaan Signifikan Variabel X Terhadap Y.....	57

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 KerangkaPemikiran.....	31
3.1 StrukturPath.....	41
4.1 StrukturOrganisasi.....	47

## **DAFTARLAMPIRAN**

Lampiran1 Kuisisioner/AngketPenelitian.....	67
Lampiran2Data OrdinaldanData Interval.....	73
Lampiran3UjiValiditasdanReabilitas.....	76
Lampiran4KorelasiAntarVariabel.....	78
Lampiran5UjiHipotesis .....	78
Lampiran6R tabledanFtable .....	80

## **BABIPENDAHUL**

### **UAN**

#### **1.1 LatarBelakangPenelitian**

Pada dasarnya Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu modal yang memegang peranan penting dalam keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Pengelolaan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang penting untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi atau instansi, oleh karena itu betapa penting dan di perlukannya pengelolaan sumber daya manusia yang baik demi mencapai tujuan serta memaksimalkan kinerja para pegawai yang ada dengan tepat. Kualitas Sumber Daya Manusia tentunya dapat diukur, salah satunya tentu dengan mengukur kinerja pegawai baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Kedudukan dan peran Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur Aparatur Negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, profesional, tanggung jawab, disiplin, etos kerja serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Setiap instansi perlu melakukan peningkatan kemampuan dan kualitas pegawai agar dapat meningkatkan kinerja yang baik pada instansi tempat mereka bekerja. Kinerja menurut Moeheriono (2014:96) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Mitchel dalam Sedarmayanti (2012:196) untuk mengukur kinerja suatu pegawai maka dapat digunakan indikator kinerja pegawai seperti Kualitas kerja, Kehadiran dan ketepatan waktu, Inisiatif, Kemampuan, Komunikasi.

Kinerja yang tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan (Windy dan Gunasti, 2012). Sementara menurut Mangkunegara (2011) indikator kinerja pegawai dapat dilihat dari Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Keandalan kerja, dan Sikap pekerjaan. Dengan adanya keempat indikator tersebut, para pegawai akan lebih termotivasi dalam melakukan semua pekerjaan dan juga semangat yang dimiliki lebih meningkat karena melihat indikator kinerja yang dimiliki para pegawai di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Gorontalo. Jika tidak ada keempat indikator tersebut, Kinerja yang dimiliki tidak akan berkembang dan tidak ada kemajuan untuk menjadi individu yang lebih baik.

Menurut Ni Wayan Vivi Prawita Dewi (2020) mengatakan bahwa Kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mendukung diantaranya yaitu karakteristik pekerjaan lingkungan kerja yang berasal dari individu maupun organisasi. Semakin baik kinerja akan mampu membawa organisasi ke arah yang lebih baik. Mengingat akan kondisi tersebut maka semua organisasi harus selalu mengevaluasi kinerja pegawainya, begitu pula halnya dengan Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo yang harus selalu melihat kinerja pegawai demi kemajuan organisasi.

Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo pada Perkembangan diawali pada tahun 2002 setelah penggabungan, terjadi perubahan lagi yang disebut Daerah Otonom (OTDA), sehingga namanya diubah menjadi Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Penanaman Modal Kota Gorontalo yang berdiri Kepala dinas pertama adalah Bapak Hi. Faisal Lamus dan sesuai peraturan daerah no. 03 Tahun 2008 disesuaikan dengan PP No 47 Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Penanaman Modal digabung dengan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah, sehingga berubah nama menjadi Kota Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro dan Menengah Kota Gorontalo (UMKM) yang dipimpin oleh Bapak M. F. Mooduto, S. Sos. Berdasarkan Surat Dinas No. 05/BKD-Diklat/3133/2009 tanggal 28 September 2009, Bapak Effendy S. J. Rauf, S. Sos di angkat menjadi Kepala Dinas Perindustrian, Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah di Kota Gorontalo. Dan pada tahun 2010, penanaman modal tersebut dilebur dengan Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM Kota Gorontalo



berdasarkan Undang-Undang Daerah Nomor 05 Tahun 2010, masih dipimpin oleh Bapak Effendy Wj. Rauf, S.Sos.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan, Usaha Mikro, Menengah dan Menengah serta Penanaman Modal Kota Gorontalo beralamat di Jalan Raden Saleh No. 2. Badan ini merupakan unit kerja di lingkungan Dinas Umum Perindustrian Kecil yang terkait dengan perindustrian, perdagangan, koperasi dan usaha mikro, kecil dan menengah dan investasi di kota. Gorontalo juga dituntut untuk mencapai tujuan/sasaran yang sejalan dengan grand strategy Pemerintah Kota Gorontalo, yaitu menerapkan tata kelola perusahaan, mewujudkan sumber daya manusia yang berdaya saing, membangun infrastruktur perkantoran terpadu, menetapkan kota Gorontalo sebagai pusat perdagangan dan jasa dan semua potensi dipetakan, dikembangkan dan dipromosikan secara berkelanjutan secara online dan berbasis tujuan secara tepat.

Berdasarkan bukti dan hasil wawancara pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Gorontalo, dengan Ibu Sefriyanti Utirahman, S.Mn. (NIP 1971040719997032005) selaku Kasubag. Administrasi, Keuangan umum dan kepegawaian, pada observasi awal terkait permasalahan penelitian, masih terdapat beberapa masalah yang berhubungan dengan kinerja antara lain, berkenaan dengan masalah kualitas dan kuantitas kerja pegawai tersebut, sebenarnya banyak faktor yang mempengaruhi sehingga kuantitas dan kualitas pegawai dalam pekerjaannya diantaranya yang terjadi di Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Gorontalo yaitu sistem imbalan yang bagaimana dianggap tidak adil menurut persepsi pegawai. Karena setiap pegawai akan selalu

membandingkan antarasio hasil dengan input dirinyaterhadaprasio hasil dengan input oranglain.

Kemudian untuk keandalan kejadian sikap kerja pegawai tidak semua pegawai memilikinya sehingga hasil pekerjaan mereka dapat dilihat dari hasil pekerjaan dalam laporan kinerja instansi pemerintah pada tahun 2022 yang dapat dilihat realisasi capaiannya pada tabel berikut

**Tabel 1.1**  
**Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Tenaga Kerja,**  
**Koperasi dan UKM Kota Gorontalo Tahun 2022.**

<b>No</b>	<b>Sasaran Restra</b>	<b>Indikator Kinerja</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>
1	Meningkatkan iklim usaha yang kondusif bagi koperasi dan usaha mikro serta penguatan kapasitas kelembagaan koperasi dan usaha mikro.	Persentase Koperasi dan Usaha Mikro yang meningkatkan kapasitas kelembagaannya	75%	30%
2	Mengembangkan produk dan pemasaran bagi koperasi dan usaha mikro	Persentase Koperasi dan Usaha Mikro yang dikembangkan produk dan pemasarannya	75%	56%
3	Mendorong terbentuknya regulasi tentang kemudahan akses masuk ke dunia	Persentase regulasi yang memudahkan masuk ke dunia kerja	75%	45%

Sumber : Dinas Tenaga Kerja, Koperasi & UKM Kota Gorontalo

2023. Berdasarkan laporan kinerja instansi pemerintah pada Dinas Tenaga

Kerja, Koperasi & UKM Kota Gorontalo menandakan rendahnya kinerja pegawai. Pencapaian realisasi program yang telah ditetapkan rendah dalam perwujudannya. Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM sebagai nomenklatur awal, adalah

gabungan dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja dan Dinas Perindustrian dan Perdagangan, Koperasi dan UMKM yang ditetapkan pada tahun 2016 sebagai penjabaran Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah. Kemudian dengan Peraturan Daerah (PERDA) Kota Gorontalo Nomor 5 Tahun 2016 berubah nomenklatur menjadi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UMKM. Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UMKM Kota Gorontalo melaksanakan 2 (dua) urusan wajib Non Pelayanan Dasar yaitu Urusan Koperasi dan U-

MKM-

Urusan Tenaga Kerja. Agar urusan tersebut dapat diselesaikan dengan baik maka diperlukan

pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Dengan kata lain pegawai merupakan aset bagi organisasi dalam mencapai tujuan.

Pegawai adalah bagian yang tak terpisahkan dari organisasi karena pegawai merupakan pelaksana atau yang menjalankan operasional, sehingga diperlukan pemahaman beberapa aspek penting seperti lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, yang dapat membuat pegawai merasa mampu

secara internal dan nantinya dapat meningkatkan kinerja pegawai

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, maka harus diciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta karakteristik pekerja yang baik. Menurut Rahmadalena (2020) Karakteristik pekerjaan adalah penilaian seseorang terhadap apa yang dilakukan dalam pekerjaan untuk menunjang peningkatan kinerja yang terdiri dari bentuk pekerjaan, wewenang, dan kondisi yang melekat dalam setiap pekerjaan yang pada akhirnya memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai semakin tinggi. Beberapa penelitian terdahulu telah banyak dilakukan

bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai seperti Suryadi, (2019), Rahmadalena, (2020), Juwandi, (2020), Hajati et al (2018), Meysi dan Irvan, (2017), namun adapula penelitian yang berbeda menemukan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh Nabila et al (2020), Darma, (2018). Dari hasil penelitian terdahulu dapat dikatakan bahwa terdapat perbedaan temuan (research gap) antara karakteristik pekerjaan dengan kinerja pegawai.

Berikutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Menurut Bukharidan Pasaribu (2019) lingkungan kerja adalah komponen-komponen yang merujuk pada organisasi atau kekuatan berinteraksi langsung maupun tidak langsung menurut pola tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas dari pada lingkungan dimana organisasi itu berada. Lingkungan kerja yang baik dalam organisasi merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal (Desyinta et al., 2019). Sementara menurut Kawet dan Lengkong (2016) lingkungan kerja merupakan keadaan disekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

Beberapa penelitian menemukan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja seperti Susanty, (2017), Yantika et al, (2018), Bukharidan Pasaribu, 2019) Kawet dan Lengkong, (2016), namun berbeda dengan temuan penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negative dan

signifikan terhadap kinerja pegawai seperti Efenndy dan Fitria, (2019), Nabwai,(2019). Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian terdahulu terdapat research gap antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

Berdasarkan permasalahan atau kekurangan di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan memformulasikan judul penelitian **”Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas maka, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Seberapa besar pengaruh Karakteristik Pekerja (X1) dan Lingkungan Pekerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja (Y) Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo.
- 2) Seberapa besar pengaruh Karakteristik Pekerja (X1) secara parsial terhadap Kinerja (Y) Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo
- 3) Seberapa besar pengaruh Lingkungan Pekerja (X2) secara parsial terhadap Kinerja (Y) Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo.

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang besarnya Karakteristik Pekerja (X1) dan Lingkungan Pekerja (X2) secara *simultan* terhadap Kinerja pegawai (Y) Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh Karakteristik Pekerja (X1) dan Lingkungan Pekerja (X2) secara *simultan* Terhadap Kinerja (Y) Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh Karakteristik Pekerja (X1) secara *parsial* terhadap Kinerja (Y) Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh Lingkungan Pekerja (X2) secara *parsial* terhadap Kinerja (Y) Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **a. Manfaat Teoritis**

Untuk menambah ilmu dalam bidang Manajemen khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang terkait dengan Karakteristik Pekerja dan

Lingkungan Pekerja serta Kinerja pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKMKota Gorontalo

**b. ManfaatPraktis**

Sebagai sumber informasi bagi peneliti dalam penyusunan karya ilmiahdanmerupakansumbangan dipikiran dan gagasanyangdiberikan untukduniailmu pendidikanterutama bagi yangmemerlukanpenelitian lebihlanjut.

**c. Penelitian**

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan dalam menambah ilmupengetahuandanpengembanganwawasankhususnyadibidangIlmumanajemen.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Pengertian Karakteristik Pekerjaan**

Jabatan pada hakekatnya adalah pekerjaan yang merupakan sekelompok jabatan yang serupa dalam unsur pekerjaan, tugas dan tanggung jawab yang tercakup dalam uraian tugas yang sama (Simamora, 2016:56). Karakteristik pekerjaan didefinisikan sebagai sifat tugas termasuk tingkat tanggung jawab dan berbagai tugas yang dilakukan oleh karyawan (Sudarmanto, 2015:87). Karakteristik pekerjaan adalah sifat tugas pegawai/karyawan, termasuk jenis tugas, tanggung jawab, dan tingkat kepuasan yang berasal dari karakteristik pekerjaan itu sendiri (Sumarsono, 2016:48). Selanjutnya, Gary (2017:35) Karakteristik pekerjaan adalah berapa banyak keputusan yang dibuat karyawan tentang pekerjaan mereka dan berapa banyak tugas yang harus dilakukan karyawan.

Karakteristik pekerjaan adalah dasar produktivitas dan sangat penting bagi keberhasilan dan kelangsungan hidup organisasi. Dalam lingkungan yang semakin kompetitif, pekerjaan yang dirancang dengan baik akan mampu menarik dan mempertahankan pekerja, dan memotivasi mereka untuk menghasilkan produk dan layanan yang berkualitas. Simamora (2016:53) berpendapat bahwa karakteristik pekerjaan merupakan pendekatan pengayaan pekerjaan.

Program pengayaan pekerjaan berusaha merancang pekerjaan dengan cara yang membantu pemegang jabatan memenuhi kebutuhan pertumbuhan,



pengakuan, dan tanggung jawab mereka. Pengayaan Pekerjaan menambah sumberkepuasan kerja lainnya, yaitu meningkatkan akuntabilitas, otonomi, dan pekerjaanvertikal(bebankerjavertikal).

Hasibuan(2017:52),karakteristikpekerjaanmenunjukkanberapabanyakkeputusanyangdibuatkaryawantentangpekerjaanmerekanberapabanyak tugas yang harus dilakukan karyawan.SelanjutnyamenurutRobbins(2016:124),spesifikasi pekerjaan adalah suatu pendekatan desain pekerjaan yangmenunjukkanbagaimanapekerjaandigambarkan dalam lima dimensi dasar,yaitukeragaman keterampilan, identitas tugas, makna tugas, otonomi, dan umpan balik.Karakteristikpekerjaanadalahsifat tugas termasukberbagai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dan tanggapan mereka.Gibson(1996)dalamMusa,dkk.(2014:5)mengidentifikasikarakteristikpekerjaanmenurut enam cirikepribadian,yaitukeragaman,otonomi,interaksiyangdiperlukan,interaksipilihan,pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan keterampilan dan tanggung jawab.

Sedangkan menurut Hackman dan Oldham (1980) dalam Ozbag, G.K, Ceyhun, G.C dan Gunduz, (2014:440), prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh 5(lima) aspek karakteristik skor pekerja dan aspek tenaga kerja, yaitu :

1. Keragaman keterampilan adalah sejauh mana suatu pekerjaan memerlukan banyak aktivitas berbeda untuk menyelesaikan pekerjaan yang melibatkan sejumlah keterampilan dan bakat karyawan yang berbeda.
2. Identifikasi Tugas adalah sejauh mana pekerjaan membutuhkan penyelesaian lengkap dan bagian-bagian harus diidentifikasi, karena

seseorangterlibatdalammelakukanpekerjaandariawalsampaiakhirdenganhas  
ilyangmungkin.

3. Kepentinganpekerjaanadalahseberapapentingpekerjaanitudanmemberikan kontribusi yang signifikan bagi organisasi atau masyarakatpada umumnya.
4. Otonomiadalahsejauhmanapekerjaanmemberikankebebasan,kemandirian dan fleksibilitas yang cukup besar dalam menetapkan jadwalkerjadanmenentukanproseduryangdigunakanuntukmelakukanpekerj  
aan.
5. Umpan balik pekerjaan adalah tingkat di mana hasil kegiatan penyelesaianpekerjaan diterima langsung oleh karyawan dan dikomunikasikan denganjelas tentang kualitas pekerjaan.

Pendapat para ahli di atas dapat disampaikan bahwa pada dasarnya setiappekerjaan pasti memiliki karakteristik yang berbeda dari pekerjaan ke pekerjaan.Karakteristik pekerjaan adalah karakteristik yang berbeda dari satu jenis pekerjaanke jenis pekerjaan lain yang ada di semua pekerjaan dalam perjalanan kinerjanya.Rendahnyakemauanpegawaiterhadappeningkatandisiplinkerjamerupakanindikatorrendahnyamotivasikerja

### **2.1.2 IndikatorKarakteristikPekerjaan**

Robbins & Judge (2015:125) menjelaskan bahwa karakterisasi pekerjaanadalahpendekatanpengayaanpekerjaanyangdidefinisikandalamlimakarakt  
eristikdasar,yaitukeragamanketerampilan,identitas tugas,pentingnyatugas,otonomi,danumpanbalik.

1. Keragaman keterampilan (skill diversity), jumlah keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan. Semakin beragam keterampilan yang digunakan, semakin sedikit pekerjaan yang membosankan. Indikator untuk dimensi ini meliputi:
  - a) Keragaman pekerjaan
  - b) Keragaman keterampilan
2. Identitas tugas. Identitas tugas memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan secara maksimal. Karyawan yang melakukan sebagian kecil pekerjaan secara individu tidak dapat menentukan produk apa pun melalui upaya karyawan tersebut. Ketika tugas diperluas untuk menghasilkan produk secara keseluruhan atau bagian yang dapat diidentifikasi, pengidentifikasi tugas dibentuk. Metrik untuk dimensi ini adalah:
  - a) Dapat menyelesaikan tugas
  - b) Relevansi tugas dengan jabatan karyawan
3. Arti Tugas (Makna Tugas) Tugas yang signifikan mengacu pada dampak pekerjaan terhadap orang lain, seperti yang dirasakan oleh masyarakat. Dampaknya bisa pada orang lain di dalam organisasi yang terkena dampak atau dampak pada pihak lain di luar bisnis. Adalah penting bahwa karyawan percaya bahwa mereka telah mencapai sesuatu yang penting dalam organisasi dan/atau perusahaan. Statistik kritis ini meliputi:
  - a) Pentingnya tugas
  - b) Dampak tugas terhadap bisnis

4. Otonomi

Otonomi dalam konteks aspek karakteristik pekerjaan adalah karakteristik pekerjaan yang memberikan kebijakan dan kontrol tertentu kepada karyawan atas keputusan terkait pekerjaan dan ini merupakan dasar untuk menciptakan rasa tanggung jawab di antara karyawan. Rentang indikator meliputi:

- a) Kebebasan pekerja untuk melakukan pekerjaannya
- b) Hak karyawan di tempat kerja
- c) Tanggung Jawab Profesional

5. Umpan Balik. Umpan balik mengacu pada informasi yang menginformasikan karyawan tentang kinerja mereka saat bekerja. Umpan balik berasal dari pekerjaan itu sendiri, dari atasan atau supervisor, dan dari karyawan lain. Selain itu, karyawan perlu mengetahui pencapaian apa yang telah dicapai dalam periode waktu karyawan sesering mungkin, karena karyawan menyadari bahwa pencapaian yang sebenarnya berbeda dengan cara untuk melakukan penyesuaian. Indikator respon meliputi:

- a) Umpan balik yang timbul dari pekerjaan
- b) Umpan balik rekan kerja
- c) Umpan balik dari atasan

### 2.1.3 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai yang optimal. Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaannya, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Menciptakan lingkungan kerja yang baik akan

menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan (Nitisemito, 2015:47).

Robbins (2016:62) Lingkungan adalah lembaga atau kekuatan eksternal yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi berjalannya organisasi, lingkungan dibentuk menjadi dua, yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus.

Lingkungan umum adalah segala sesuatu diluar 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. Sedangkan Sedarmayanti (2017:26) bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

- a. Lingkungan kerja fisik, yaitu: lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan karyawan (misalnya: pusat kerja, kursi, meja, dll)
- b. Lingkungan kerja non fisik, juga dikenal sebagai lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: suhu, kelembaban, sirkulasi udara, cahaya, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dll.

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau memadai apabila masyarakat dapat melakukan aktivitasnya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Inkonsistensi dalam lingkungan kerja dapat dilihat sebagai hasil yang bertahan lama. Menurut Nitisemito dalam (Sariyathi, 2007:66), lingkungan kerja adalah segala sesuatu dalam lingkungan seorang pekerja yang dapat

mempengaruhi prestasi kerjanya. Manusia dapat melakukan pekerjaannya dengan baik jika didukung oleh kondisi lingkungan yang tepat. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau memadai jika manusia pada saat melakukan aktivitasnya merasa aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang tidak konsisten dapat memiliki konsekuensi jangka panjang.

Lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi karyawan, produktivitas kerja akan menurun, karena karyawan merasa terganggu dalam bekerja, sehingga tidak dapat mengabdikan diri sepenuhnya pada pekerjaan. Oleh karena itu, menjadi tugas pemimpin bisnis untuk menyesuaikan keadaan lingkungan kerja karyawan agar dapat mencapai produktivitas yang maksimal (Reksohadiprojo, 2000). Selain itu, untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, perlu dilakukan pengaturan lingkungan kerja antara lain: pengaturan pencahayaan tempat kerja, pengendalian kebisingan, pengendalian udara, peraturan dan peraturan kebersihan tempat kerja, tentang keselamatan kerja.

Menurut Nitisemito (2000), beberapa faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja dan berpengaruh besar terhadap kepuasan dan semangat kerja, yaitu: pencahayaan ruang kerja, kemauan kebersihan tempat kerja, pertukaran udara segar, musik, keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan dan kebisingan.

Menurut Smith et al (dalam Rooswidjajani, 2001) mengemukakan bahwa ada 5 aspek yang berkaitan dengan lingkungan kerja yang mengarah pada kepuasan kerja, yaitu:

- a. Pekerjaan: pekerjaan profesional dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk penyelidikan dan bertanggung jawab untuk menjawab.

- b. Upah dan gaji yang diterima
- c. Kesempatan promosi untuk maju dalam suatu jabatan
- d. Supervisor
- e. Kolega

Dengan demikian, lingkungan kerja tidak hanya berkaitan dengan lingkungan fisik, tetapi juga berkaitan dengan segala sesuatu yang ada di tempat kerja dan yang akan mempengaruhi karyawan dalam pekerjaannya. Hal-hal yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja dapat meliputi: sikap manajemen terhadap karyawan, sikap rekan kerja, keamanan kerja dan tempat kerja itu sendiri.

Karyawan sangat memperhatikan lingkungan yang baik untuk menciptakan kenyamanan dan kemudahan dalam bekerja. Adanya peraturan atau kebijakan, kondisi kerja, peralatan, keselamatan kerja, rekan kerja dan manajer juga akan menentukan suasana di lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong motivasi dan kepuasan kerja karyawan serta meningkatkan kualitas kehidupan kerja secara keseluruhan.

#### **2.1.4 Indikator Lingkungan kerja**

Sedarmayanti (2017:28) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik sebagai berikut:

1. Penerangan dimana cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan agar mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja.
2. Suhu udara dalam ruangan juga mempunyai pengaruh bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya, tubuh manusia selalu berusaha mempertahankan keadaan normal, tapi tidak mutlak berlaku bagi setiap

karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

3. Sirkulasi udara, perasaan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh dari kelelahan setelah bekerja.
4. Kebisingan adalah suara yang tidak diinginkan yang dikeluarkan oleh telinga. Tidak diinginkan, apalagi dalam jangka panjang, suara dapat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran, dan menyebabkan kesalahan komunikasi.
5. Bau tak sedap di tempat kerja Adanya bau tak sedap di tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran lingkungan, karena dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja.
6. Keselamatan kerja Untuk menjaga rumah dan lingkungan kerja dalam keadaan aman perlu dijaga keberadaannya.

Sementara itu, menurut Nitisemito (2015:184), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah warna, kebersihan, pertukaran udara, pencahayaan, musik, keamanan dan kebisingan.

### **2.1.5 Pengertian Kinerja Pegawai**

Menurut Hasibuan, (2017:94), kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerjanya yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:9) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang



dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2018:260) kinerja merupakan hasil kerja seorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Edison (2016:190) mengemukakan kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Hasibuan (2012:34) menyatakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Kaswan (2012:187) kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai komponen, seperti standar

kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Sinambela, dkk (2012:5), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-

sa yang dijadikan sebagai acuan. Moehariono (2012:95) Kinerja atau sering disebut *performance* adalah suatu gambaran tentang aktivitas-aktivitas pegawai dalam menetapkan selisih antara hasil akhir yang diharapkan dengan hasil aktual yang sesungguhnya. Kinerja dapat pula diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi atau organisasi.

Berdasarkan pengertian kinerja tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian dari organisasi yang dilakukan oleh pegawai terhadap aktivitas yang dilakukan dalam memenuhi kewajiban-kewajibannya.

#### **2.1.6 Faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Simanjuntak (2011:175) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan yaitu kemampuan pegawai atau karyawan untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia yang harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu

sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Faktor pegawai untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usahanya, dukungan organisasi.

Kinerja pegawai berkurang apabila salah satu faktor ini berkurang atau tidak ada. Sebagai contoh beberapa pegawai memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaannya dan bekerja keras, tetapi

organisasi memberikan peralatan yang kurang. Masalah kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja meliputi kualitas output serta kesadaran dalam kinerja.

Selanjutnya Mahmudi (2010:20), kinerja adalah tatanan atau hal yang merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

- a. Faktor personal / individual, yaitu kecakapan individu, dalam mengendalikan diri untuk menyelesaikan suatu permasalahan.
- b. Faktor kepemimpinan, yaitu keahlian manajer dan team leader, dalam mengembangkan motivasi dan komitmen para karyawan.
- c. Faktor tim, yaitu kebersamaan dan perasaan senasib, dalam anggotanya.
- d. Faktor sistem, yaitu prosedural aturannya yang telah ditetapkan dalam sebuah organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), yaitu keadaan lingkungan sekitar.

Wirawan (2015:272) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain:

- 1) Lingkungan Eksternal Organisasi, Faktor-faktor eksternal lingkungan organisasi merupakan faktor yang tidak dapat dikontrol oleh organisasi tetapi sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor eksternal tersebut antara lain:
  - a. Faktor ekonomi makro dan mikro organisasi
  - b. Kehidupan politik
  - c. Kehidupan sosial budaya masyarakat
  - d. Agama atau spiritualisme
  - e. Kompetitor
- 2) Faktor-faktor Internal Organisasi, Faktor-faktor internal organisasi merupakan faktor yang berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Faktor-faktor internal tersebut antara lain:
  - a. Budaya organisasi
  - b. Iklim Organisasi
- 3) Faktor-faktor Internal Pegawai, Faktor-faktor yang ada dalam diri pegawai sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor pegawai adalah faktor bawaan sejak lahir dan faktor-faktor yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman serta lingkungan kehidupan pegawai. Faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi perilaku kerja pegawai. Perilaku pegawai tersebut antara lain:
  - a. Etos kerja
  - b. Disiplin kerja
  - c. Kepuasan kerja

Menurut Kasmir (2016:189) banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari segi hasil dan perilaku kerja sebagai berikut:

- a) Kemampuan dan keahlian. Orang yang memiliki kemampuan dan ketrampilan dalam melakukan pekerjaan, semakin mampu dan ahli seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat sesuai dengan yang diharapkan.
- b) Pengetahuan, Pemahaman atau penguasaan tentang pekerjaan, semakin baik seseorang dalam pengetahuan tentang pekerjaan akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
- c) Rancangan kerja. Rancangan kerja atau model yang dapat membantu seseorang dalam melakukan pekerjaan, artinya suatu pekerjaan yang diatur sedemikian rupa agar memudahkan pegawai dalam menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
- d) Kepribadian. Karakter atau kepribadian yang dimiliki seseorang. Setiap manusia memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda-beda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian dan karakter yang baik akan mengerjakan pekerjaannya secara penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya sesuai dengan yang ditetapkan.
- e) Motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

- f) Kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk men-  
gerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- g) Gaya kepemimpinan, Merupakan  
gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan  
awahannya.
- h) Budaya organisasi. Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang  
berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-  
kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima  
secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.
- i) Kepuasan kerja. Merupakan perasaan senang atau gembira, atau  
perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika  
seseorang merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka  
hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.
- j) Lingkungan kerja disekitar. Merupakan suasana atau kondisi lokasi  
tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasa-  
na, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja  
dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan  
maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkat-  
kan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa  
gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi  
lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat  
suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan

mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

- k) **Loyalitas.** Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.
- l) **Komitmen.** Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
- m) **Disiplin kerja.** Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

#### **2.1.7. Indikator Kinerja**

menurut Utom dan Hermawan (2014:5) adapun dimensi kinerja pegawai adalah:

1. Kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.
2. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang secara nyata dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.
3. Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya yang diserahkan kepadanya dengan

sebaikbaiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakannya yang dilakukannya.

4. Ketaatan adalah kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedisiplinan yang berlaku, mentaati perintah kedisiplinan yang diberikan oleh atasan yang berwenang serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.
5. Kejujuran adalah ketulusan hati seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
6. Kerjasama adalah kemampuan seorang pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu tugas yang ditentukan, sehingga mencapai hasil yang sebesar-besarnya.
7. Prakarsa adalah kemampuan seorang pegawai untuk mengambil keputusan atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok dan pamenunggu perintah dari atasan.
8. Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pegawai untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokoknya.

Indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2017:75) antara lain adalah:

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan, mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.



2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu tahunnya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Selanjutnya indikator kinerja pegawai menurut Wibowo (2015:77) dengan

penjelasan sebagai berikut:

1. Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
2. Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan.
3. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kerja, dan pencapaian tujuan.
4. Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
5. Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaannya yang diberikan kepadanya dengan baik.
6. Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.

7. Peluang, pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya, terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Sedangkan menurut Dharma (2014:355) indikator yang digunakan untuk mengkaji kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Bangun, Wilson (2012:233) kinerja pegawai akan dapat dikatakan sesuai ataupun tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen instansi dapat diukur dengan berbagai cara, salah satunya cara pengukuran kinerja pegawai adalah dengan menggunakan lima cara pengukuran dalam penilaian kinerja pegawai sebagai berikut:

- a. Jumlah Pekerjaan, Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

- b. Kualitas Pekerjaan, Setiap pegawai dalam instansi harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
- c. Ketepatan Waktu, Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
- d. Kehadiran, Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada pekerjaan yang menuntut pegawai hadir selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu.
- e. Kemampuan Kerja Sama, Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang pegawai saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar pegawai sangat dibutuhkan.

Mangkunegara (2011) indikator kinerja pegawai sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, terdiri dari ketepatan, ketelitian, ketrampilan dan kebersihan.
- b. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing, terdiri dari output dan kecepatan dalam melaksanakan kerja “ekstra”.

- c. Keandalan kerja adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan, terdiri dari pelaksanaan dalam mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan rajin dalam melaksanakan tugas.
- d. Sikap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan terdapat sikap terhadap perusahaan, karyawan lain.

## **2.1.8. Hubungan Variabel Penelitian**

### **2.1.8.1. Hubungan karakteristik pekerjaan dengan kinerja**

Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Menurut Berry dan Houtson (dalam Martinus, 2010:164) karakteristik pekerjaan adalah sikap aspek internal dari kerja itu sendiri yang terdiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewenangan dan tanggung jawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan. Penelitian terdahulu telah banyak dilakukan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai seperti Suryadi, (2019), Rahmadalena, (2020), Juwandi, (2020), Hajati et al (2018), Meysidan Irvan, (2017).

### **2.1.8.2. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja pegawai**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Suasana

a

kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Untuk itu pimpinan perlu memperhatikan lingkungan kerja suatu organisasi. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. (Sarwoto, 2011:51) demikian juga temuan penelitian menemukan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja seperti Susanty, (2017), Yantika et al, (2018), Bukharid dan Pasaribu, 2019) Kawet dan Lengkong, (2016).

#### **2.1.8.3. Hubungan karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja**

Hubungan Lingkungan kerja dan kualitas kehidupan kerja adalah konsep yang mencakup kondisi kerja yang sehat dan aman yang dapat mempengaruhi karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan kualitas mereka ditempat kerja (Ismail, 2008).

Karakteristik pekerjaan sangat mempengaruhi kualitas hidup di tempat kerja karena mereka menanggapi kebutuhan individu pekerja, yang mau tidak mau memiliki pengaruh positif pada peningkatan kualitas hidup di tempat kerja. tetap dalam organisasi. Pegawai akan menghasilkan kinerja yang baik jika dihargai dan diperlakukan seperti orang dewasa. Tersedianya lingkungan kerja yang kondusif, termasuk definisi jam kerja, peraturan yang berlaku, kepemimpinan dan lingkungan fisik, akan meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Selain faktor lingkungan, karakteristik pribadi juga mempengaruhi lingkungan kerja dan

kepuasan karyawan. Penelitian Robby Alam Fath (2015) didapatkan hasil Lingkungan kerja non fisik dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **2.1.9 Penelitian Terdahulu**

Widy Okvitasari, 2017. Pengaruh lingkungan kerja, kualitas kehidupan kerja dan konflik kerja-keluarga terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Sudirman, Kebumen. Hasil analisis data menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kualitas kehidupan kerja dan konflik kerja-keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, kualitas kehidupan kerja dan konflik kerja-keluarga berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Rahmat Hidayat, 2017. Pengaruh karakteristik pribadi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt Cladtek Bi Metal Manufacturing. Metode regresi berganda dalam penelitian ini, hasil dari metode regresi berganda menunjukkan bahwa terdapat pengaruh parsial variabel atribut individu terhadap kinerja karyawan PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing, berpengaruh terhadap variabel share lingkungan kerja terhadap kinerja PT Cladtek BI -Pegawai Metal Manufacturing dan pengaruh simultan variabel karakteristik pribadi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT Cladtek BI-Metal Manufacturing.

Stephen Lim, 2021. Pengaruh Karakteristik Pribadi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Batam Teknologi Gas. Teknik pengambilan sampel secara acak adalah teknik pengambilan sampel secara acak, tanpa mempertimbangkan kriteria tertentu, untuk menghitung jumlah sampel

menggunakan rumus Slovin dengan jumlah sampel 139 karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan kuesioner. Metode pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 25. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa karakteristik pribadi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

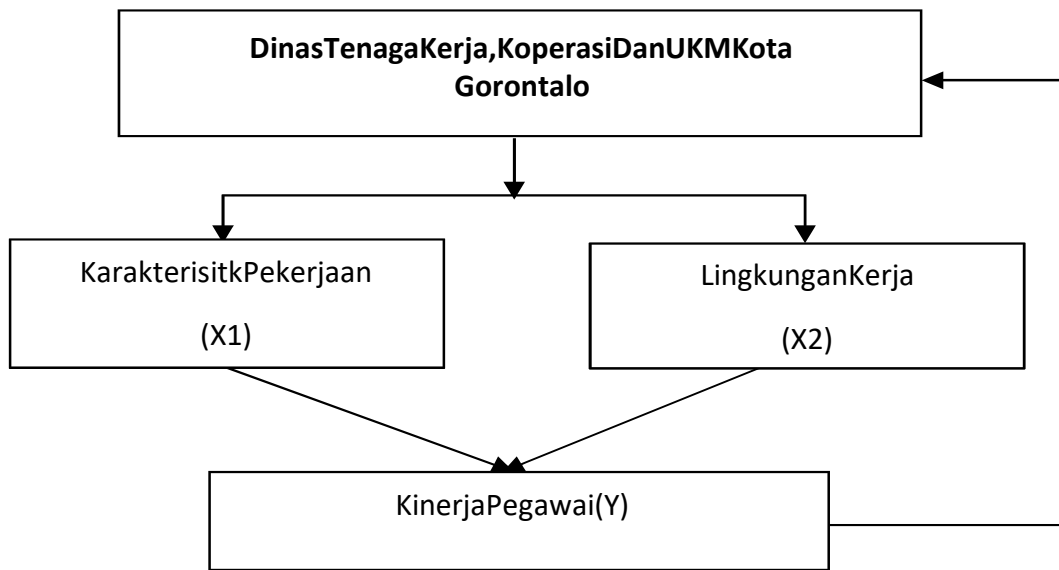
## **2.2 Kerangka Pemikiran**

Karakteristik pekerjaan merupakan dasar dari produktivitas organisasi dan kepuasan kerja karyawan, serta memegang peranan penting dalam keberhasilan dan kelangsungan hidup organisasi. Karakteristik pekerjaan adalah karakteristik yang berbeda dari satu jenis pekerjaan ke jenis pekerjaan lain yang ada pada semua pekerja dan pelaksanaannya.

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau memadai apabila masyarakat dapat melakukan aktivitasnya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Inkonsistensi dalam lingkungan kerja dapat dilihat sebagai hasil yang bertahan lama. Kualitas kehidupan kerja adalah kebutuhan (reward), keinginan (lingkungan kerja yang menguntungkan), dan kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan dalam organisasi tempat mereka bekerja. Dengan demikian, dengan lingkungan tersebut karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan teori tersebut, kerangka pemikiran kajian ini dapat dilihat pada gambar berikut:





Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

### 2.3. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis yang diajukan penulis yaitu:

1. Karakteristik Pekerja (X1) dan Lingkungan Pekerja (X2) secara *simultan* berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo.
2. Karakteristik Pekerja (X1) secara *parsial* berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo.
3. Lingkungan Pekerja (X2) secara *parsial* berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo.

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Objek Penelitian**

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab terdahulu, maka yang menjadi objek penelitian adalah Karakteristik Pekerja (X1) dan Lingkungan Pekerja serta Kinerja Pegawai (Y) Lokasi penelitian Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo.

#### **3.2. Metode Penelitian**

##### **3.2.1. Metode penelitian yang digunakan**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Sugiyono (2016:23) menyatakan bahwa metode survei adalah penelitian yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar dan kecil, tetapi data yang diteliti adalah data sampel dari populasi tersebut, sehingga relatif terjadinya, sebaran, dan hubungan antara variabel sosiologis dan psikometrik.

Dalam melaksanakan penelitian ini, peneliti memilih jenis penelitian deskriptif analitis dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan angka dan kata atau kalimat dengan gambar, menggunakan sampel dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data primer.

##### **3.2.2. Operasional Variabel Penelitian**

Untuk mengetahui data-data yang diperlukan dalam penelitian ini, maka terlebih dahulu perlu mengoperasionalkan variabel-variabel seperti yang telah diinventarisir dari latar belakang penelitian dan kerangka pemikiran dengan

maksud untuk menentukan dimensi dan indikator-indikator variabel Karakteristik Pekerja dan Lingkungan Pekerja serta Kinerja pegawai, sekaligus menentukan instrumen atau pengukuran variabel. Penelitian ini terdapat dua jenis variabel bebas (dependen variabel) dan suatu variabel tidak bebas (independen variabel) penelitian yaitu:

1. Independen Variabel (X).
  - a. Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan dalam lima dimensi yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, otonomi dan umpan balik Robbins (2016:124)
  - b. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedarmayanti (2017:26)

2. Variabel Tidak Bebas (Y)

Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2017:9) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Definisi variabel-variabel penelitian dapat digambarkan dalam tabel berikut:

**Tabel3.1.Operasionalisasi VariabelX**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
KarakteristikPekerjaan(X1) Robbins( 2016:124)	1. Keragaman ketrampilan	KeragamanketrampilanPegawai	Ordinal
	2. Jati diri daritugas	Kemungkinan Penyelesaian danpenyesuaiantugas denganposisi	
	3.Signifikasitugas	Kepentingan tugas serta dampaknya pada organisasimaupun masyarakat	
	4. Otonomi	Kebebasan, kewenangan atautanggung jawab menjalankan pekerjaan	
	5. UmpanBalik	Timbuldaripekerjaan,rekankerjaatau atasan	
Lingkungan Kerja(X2) Sedarmayanti (2017:26)	1.Penerangan	Peneranganmembuatpekerjamampu menyelesaikanpekerjaandenganbaik	Ordinal
	2.Suhu udara	Suhu didalam kantor membuatnyamanbekerja	
	3. Sirkulasiudara	Sirkulasiudaramemberikanrasasejuk selama bekerja	
	4. Kebisingan	SuasanakantorterbebasdarisuaraMengganggu ketenangankerja	
	5.Bau-bauan	KantormemilikibauyangtidakMengganggu konsentrasikerja	
	6.Keamanankerja	Pegawaimerasaamandalambekerja	

**Tabel3.2.OperasionalisasiVariabelY**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja Pegawai (Y)Mangkunegara,( 2017;75)	Kuantitaspekerjaan	a.jumlahpekerjaan yang dihasilkan	Skala
	Kualitaspekerjaan	b.Pekerjaansesuaikualitas	
	Pelaksanaantugas	c. pekerjaan tertentu harusdiselesaikantepat waktu,	
	Tanggungjawab	d.kemampuan untukmenyelesaikandanbe kerja sama	

Dalam melakukan riset dari masing-masing variabel yang ada baik variabel independen maupun variabel dependen, maka dilakukan antaralain; untuk variabel independen yang terdiri Karakteristik Pekerja (X1) dan Lingkungan Pekerja (X2) serta variabel dependen yakni kinerja (Y), akan diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner, dengan menggunakan skala likert (likert's type item). Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (option), setiap pilihan akan diberikan bobot yang berbeda yakni seperti pada tabel berikut:

Tabel 3.3. Daftar Pilihan Jawaban Kuesioner

Pilihan	Bobot
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/Jarang (negatif)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat Negatif)	1

Sumber : Riduwan (2017: 86)

### 3.2.3 Jenis dan sumber data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data diperlukan dikelompokkan dalam dua golongan (Sekaran, 2017: 46) yaitu:

#### 1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- Data Kuantitatif, adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarkan kepada responden

- b. Data Kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berpaciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi atau sejarah Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo.

## **2. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden
- b. Data Sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

### **3.2.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.2.4.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan definisi populasi menurut Sudjana (2016:68),

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian. Maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo, dengan jumlah 46 orang.

Tabel 3.4. Daftar Jumlah Populasi dan Sampel

No	Bagian	Jumlah
1	Kepala Dinas	1 Orang
2	Sekretariat Dinas	1 Orang
3	Kepala Sub Bagian	2 Orang
4	Kepala Bidang	2 Orang
5	Kepala Seksi	8 Orang
6	Bendahara	2 Orang
7	Verifikator Keuangan	6 Orang
8	Pengelola data laporan realisasi anggaran	6 Orang
9	Honorar	18 Orang
Jumlah Karyawan		46 Orang

Sumber: Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Gorontalo

#### 3.2.4.2 Sampel

Sugiyono (2016:81) mengemukakan Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan Arikunto dalam Riduwan (2017:56) mengemukakan Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau mewakili populasi yang diteliti). Kemudian Arikunto dalam Riduwan (2019:76) mengemukakan bahwa apabila sampel kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Oleh karena itu, berkaitan jumlah sampel karena seluruh pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Gorontalo, dengan jumlah 46 orang, maka keseluruhan jumlah tersebut dipilih sebagai responden.

#### 3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data digunakan 2 jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh dari pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Gorontalo, data sekunder yaitu data yang diperoleh berupa informasi-informasi tertulis yang berhubungan dengan penelitian

ini, seperti buku dan sumber informasi lain. Pengumpulan data dalam penelitian ini digunakan prosedur pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi, adalah pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan langsung atau pada objek yang diteliti, dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo
2. Wawancara, adalah teknik yang digunakan dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo yang memiliki keterkaitan dengan masalah yang terjadi
3. Kuesioner, adalah daftar pertanyaan terstruktur yang ditujukan kepada pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo yang menjadi sampel penelitian.

### **3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian**

Metode analisis data yang digunakan adalah metode yang kuantitatif yang dilakukan dengan membahas dan membuat presentasi dari hasil jawaban responden. Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (objektif) sudah tentu diperlukan suatu instrumen atau alat ukur yang valid dan andal (reliable). Dan untuk dapat meyakini bahwa instrumen atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrumen tersebut sebelum digunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila digunakan akan menghasilkan objektif.

#### **1. Uji Validitas**

Pengujian validitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi (*construct validity*), maka dapat digunakan pendapat dari ahli (*judgment experts*),



setelah instrumen didikonstruksikan dengan para ahli dengan cara diminta pendapatnya dengan instrumen yang telah disusun itu. Arikunto (2019:219) Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang diukur. Menurut Riduwan yang dikutip dari Sugiyono, (2016:109) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Menurut Masrun, yang dikutip Sugiyono (2016:106) menyatakan item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) dan korelasinya tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Uji validitas dilakukan dengan mengorelasikan masing-masing pertanyaan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi.

Uji validitas dilakukan dengan mengorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti

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

yangdikemukakanolehpearsonyangdikenaldenganrumuskorelasi

*PearsonProductmoment* (PPM) sebagaiberikut.

Dimana:

$r$  =Angkakorelasi

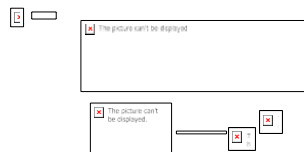
$X$ = Skor pertanyaan (ke-n) variabel

$XY$ = Skor pertanyaan (ke-n) variabel

$Y_n$ =Jumlahresponden

$XY$ =Skorpertanyaandikalitotalpertanyaan

Kriteria pengujian untuk taraf nyata  $\alpha = 0,05$ . Maka hipotesis nol ( $H_0$ )diterima jika  $t(1 - \frac{1}{2} \alpha) < t < t(1 - \frac{1}{2} \alpha)$  di mana distribusi  $t$  yang di gunakanmempunyaiddk=(n-2),dalamhallainnyaHoditolakdanrumusyangdigunakan



yaitu:

Keterangan

: $t$ =test

$r$ =KorelasiantarvariabelXdanY

$N$ =Jumlahsampel

Tabel3.5. KoefisienKorelasi

<b>r</b>	<b>Keterangan</b>
0,800–1,000	Sangattinggi
0,600–0,799	Tinggi
0,400–0,599	Cukup tinggi
0,200–0,399	Rendah
0,000–0,199	Sangatrendah

Sumber:Riduwan(2017:110)Penafsiranha

rgakoeffisienkorelasiadaduacarayaitu:

- 1) Dengan melihat harga  $r$  dan di interpretasikan misalnya korelasi tinggi, cukup, dan sebagainya
- 2) Dengan berkonsultasi ke tabel harga kritik  $r$  product moment sehingga dapat diketahui signifikan tidaknya korelasi tersebut. Jika harga  $r$  lebih kecil dari harga kritik dalam tabel, maka korelasi tersebut tidak signifikan, begitu juga sebaliknya.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensi untuk mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut Ghazali (2018:45) dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right)$$

Keterangan:

$K$  = Jumlah instrumen pertanyaan

$\sum S_i^2$  = Jumlah varians dalam setiap instrumen

$S$  = varians keseluruhan instrumen

Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha*  $>0,60$  (Ghozali, 2018:46). Semakin nilai  $\alpha$  yang mendekati satu maka nilai reliabilitas data semakin terpercaya.

### 3. Konversi Data Ordinal ke Interval

Untuk mengukur Interval-interval tersebut dilakukan penyebaran kuisioner kepada responden. Data yang terkumpul adalah data dengan skala ordinal, sedangkan untuk menganalisis dalam penelitian ini diperlukan data dengan skala interval.

Kemudian Harun Al-Rasyid dalam Ridwan dan Engkos Kuncoro (2017:30) mengemukakan bahwa teknik yang dalam transformasi *scale value* Data ordinal ke data interval adalah *Method Of Succesive Interval* (MSI) dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Hitung Frekuensi (f) setiap skor ( 1 sampai dengan 5 ) dari responden yang memberikan tanggapannya
2. Hitung proporsidengan membagi jumlah frekwensi (f) dengan jumlah sampel
3. Tentukan proporsikumulatif dengan menjumlahkan proporsisecara berurutan setiap responden
4. Proporsikumulatif dianggap mengikuti distribusi normal baku. Selanjutnya hitung nilai Z berdasarkan pada proporsikumulatif
5. Dari nilai Z yang diketahui tersebut tentukan nilai density-nyadengan menggunakan tabel 4 (*ordinates Y the Normal Curve a Z*)
6. Menghitung SV untuk masing-masing pilihan dengan rumus:

$$SV \text{ (Scale)} = \frac{(\text{Density at lower limit})(\text{density at upper limit})}{(\text{area under upper limit})(\text{density under lower limit})}$$

Keterangan:

(Density at lower limit)	= Kepadatan Batas bawah
(Density at upper limit)	= Kepadatan Batas atas
(Area under upper limit)	= Daerah dibawah batas atas
(density under lower limit)	= Daerah dibawah batas bawah

### 3.2.7 Metode Analisis Data

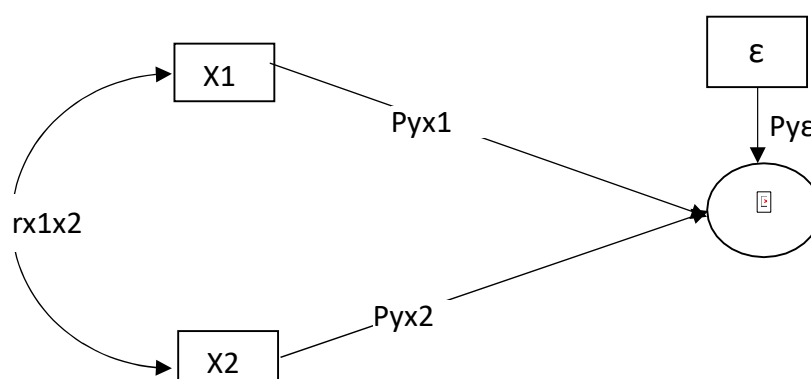
Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain (Sugiyono, 2016:244). Untuk memastikan sub-sub variabel apakah

ada pengaruh Karakteristik Pekerjaan Lingkungan Pekerja terhadap Kualitas Kehidupan Kerja, maka pengujian dilakukan dengan uji analisis jalur (*Path Analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui

*Method Successive Interval (MSI)*. Analisis jalur di

gunakan dengan pertimbangan bahwa polahubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian dapat dilihat melalui struktur hubungan antar variabel



independendenganvariabeldependendengandiagramjalurinidapatdilihatpadastrukturjalurberikutini:

Gambar 3.2 Struktur Path

Dimana:

X1

:KarakteristikPekerja

X2 : Lingkungan

PekerjaY : Kinerja

Pegawai

$\epsilon$  : Variabel lain yang  
mempengaruhiYr

:KorelasiantarvariabelX

PY :Koefisienjaluruntukmendapatkanpengaruhlangsung

Data yang terkumpul dianalisis hubungan kausalnya antar variabel-variabel atau dimensi-dimensi yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar diatas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh X1 dan X2 tetapi ada variabel epsilon ( $\epsilon$ ) yaitu variabel yang tidak diukur dan diteliti.

### 3.2.8 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *Path Analysis* (Sugiyono.2016:26) dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Membuat persamaan struktural, yaitu:

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + PY\epsilon$$

2. Menghitung matriks korelasi antar X1, X2 dan Y.
3. Menghitung koefisien jalur  $P_{YX_i}$  ( $i=1$  dan  $2$ )
4. Menghitung matriks korelasi antar variabel *eksogenus*
5. Menghitung matriks invers  $R_1^{-1}$ ,



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Hasil Penelitian**

##### **4.1.1. Sejarah Perusahaan**

Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM sebagai nomenklatur awal, adalah gabungan dari Dinas Sosial dan Tenaga Kerja dan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Koperasi dan UKM yang ditetapkan pada tahun 2016 sebagai penjabaran

Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah. Kemudian dengan Peraturan Daerah (PERDA) Kota Gorontalo Nomor 5 Tahun 2016 berubah nomenklatur menjadi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM. Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM Kota Gorontalo melaksanakan 2 (Dua) urusan wajib Non Pelayanan Dasar sebagai berikut:

- Urusan Koperasi dan UKM
- Urusan Tenaga Kerja

Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM merupakan unsur pelaksana Pemerintah di Bidang Tenaga Kerja dan Koperasi dan UKM, Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Dinas Tenaga Kerja Koperasi dan UKM mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian kewenangan daerah di Bidang tenaga kerja, koperasi dan UKM dan tugas pembantuan yang ditugaskan dari Pemerintah kepada Daerah. Sedangkan fungsi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan susunan perangkat daerah dan Peraturan



Walikota Gorontalo Nomor 39 Tahun 2016 tentang Kedudukan, susunan organisasi

Tugas dan Fungsi, serta tata kerja Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Gorontalo terdiri atas:

a. Kepala Dinas

b. Sekretariat terdiri atas:

1. Sub Bagian Adm. Umum, Kepegawaian dan Keuangan

2. Sub Bagian Program

c. Bidang Hubungan Industrial terdiri atas :

1. Seksi Pencegahan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja

2. Seksi kelembagaan Hubungan Industrial dan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja

3. Seksi Hubungan Industrial dan Syarat Kerja

d. Bidang Pelatihan Produktifitas, Penempatan Perluasan Kesempatan Kerja terdiri atas :

1. Seksi Pelatihan Dan Produktifitas

2. Seksi Penempatan Tenaga Kerja

3. Seksi Perluasan Kesempatan Kerja

e. Bidang Koperasi dan UKM terdiri atas:

1. Seksi Koperasi

2. Seksi Usaha Kecil Menengah

3. Seksi Fasilitas Pembiayaan dan Pengawasan

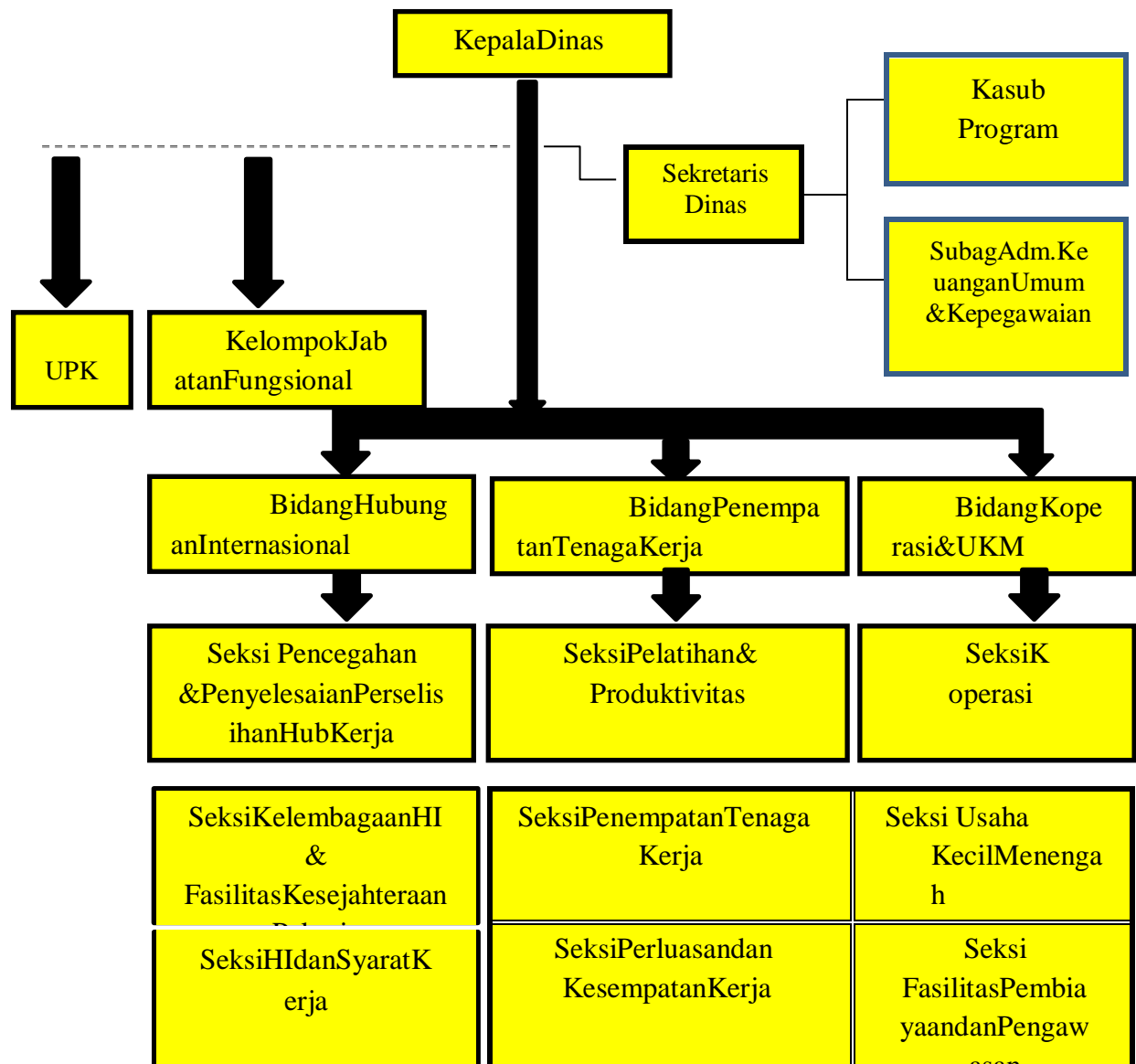
Visi Kabupaten Gorontalo dibawah Kepemimpinan Nixon Rachman, S.H., M.H yakni “Kota Gorontalo Gemilang Mewujudkan Masyarakat Madani”. Gemilang dimaknai sebagai hasil suatu pekerjaan hebat, luar biasa, yang menunjukkan kejayaan dan kemasyhuran yang memberikan dampak pada rakyat

yaitu kesejahteraan dan kemandirian. Sedangkan Madani merupakan kondisi daerah/wilayah yang bernuansa kotanya yang menjunjung tinggi hak-hak sipil, nilai, norma, dan hukum yang ditopang oleh penguasaan iman, ilmu, dan teknologi yang beradab. Sedangkan Misinya adalah:

Menciptakan Sumber Daya Manusia Cerdas, Sehat Berkarakter ;. Memantapkan pemerintahan yang harmonis, bersih dan dinamis; Menoptimalkan Sumber Daya Alam menuju kemandirian; Mewujudkan pembangunan berbasis kependudukan dan lingkungan hidup; Melakukan kerjasama global untuk pembangunan daerah.

Adapun struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM

Kota Gorontalo sebagai berikut:



#### 4.1.2 Karakteristik Responden

##### 1. Jenis Kelamin

Responden penelitian ini adalah pegawai Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Gorontalo yang terdiri dari laki-laki dan perempuan. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekwensi( $\Sigma$ )	Presentase(%)
Laki Laki	22	47,8%
Perempuan	24	52,2%
Total	46	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Berdasarkan jenis kelamin maka banyaknya responden yang menjawab kuisioner berdasarkan jenis kelamin maka 22 atau 47,8% orang berjenis kelamin laki-laki sedangkan berjenis kelamin perempuan sebanyak 24 atau 52,2%. Hal ini menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak yang mengisi kuisioner dibandingkan berjenis kelamin perempuan.

##### 2. Masa Kerja

Responden berdasarkan masa kerja yang mengisi kuisioner berikut:

**Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Jenis Kelamin	Frekwensi( $\Sigma$ )	Presentase(%)
1-5 tahun	21	45,7
6-10 tahun	16	34,8
>11 tahun	9	19,5

Total	46	100
-------	----	-----

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Responden berdasarkan masa kerja yang mengisi kuisioner sebanyak 21 orang atau 45,7% yang memiliki masa kerja antara 1 – 5 tahun. Responden yang memiliki masa kerja 6 – 10 tahun sebanyak 16 orang atau 34,8% sedangkan responden yang memiliki masa kerja diatas 11 tahun sebanyak 9 orang atau 19,5%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang mengisi kuisioner didominasi pegawai yang bermasa kerja 1–5 tahun.

### 3. Pendidikan

Responden berdasarkan tingkat pendidikan berikut ini:

**Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

Jenis Kelamin	Frekwensi ( $\Sigma$ )	Presentase (%)
SMA	13	28,3
Sarjana	29	63,1
Magister	4	8,6
Doktor	-	0
Total	46	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2023

Berdasarkan tingkat pendidikan responden dapat dijelaskan bahwa yang berpendidikan SMA sebanyak 13 orang atau 28,3%, Pendidikan Sarjana sebanyak 29 orang atau 63,1% dan yang terakhir adalah berpendidikan Magister sebanyak 4 orang atau 8,6%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden yang mengisi kuisioner didominasi oleh pegawai yang berpendidikan sarjana.

#### 4.1.2. Pengujian Instrumen Penelitian

Dalam suatu penelitian kesahihan (*validitas*) dan kehandalan (*reliabilitas*) suatu hasil penelitian tergantung pada alat pengukur (instrumen) yang digunakan dan data yang diperoleh. Untuk itu perlu dilakukan pengujian yaitu tes kesahihan (*test of validity*) dan tes kehandalan (*test of reliability*)

#### 4.1.2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil pengujian validitas untuk masing-masing variabel penelitian, dapat dilihat pada berikut ini:

##### a. Uji validitas dan reliabilitas variabel Karakteristik Pekerjaan

(X1) Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X1

Variabel	No Item	Validitas			Reliabilitas	
		r hitung	r tabel	Ket	Koef Alpha	Ket
X1	1	0,660	0,263	Valid	0,810 > 0,60,	Reliabel
	2	0,738		Valid		
	3	0,809		Valid		
	4	0,831		Valid		
	5	0,739		Valid		

Sumber : Olah Data 2023

Tabel 4.4. di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel Karakteristik Pekerjaan (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid

dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , Sedangkan koefisien alfabanya sebesar  $0,810 > 0,60$ . Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel Karakteristik Pekerjaan adalah valid dan reliabel

##### b. Uji validitas dan reliabilitas variabel Lingkungan Kerja

(X2) Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas (X2)

Variabel	No Item	Validitas			Reliabilitas	
		r hitung	r tabel	Ket	Koef Alpha	Ket
	1	0,797		Valid		

X2	2	0,801	0,2586	Valid	0,817>0,60,	Reliabel
	3	0,786		Valid		
	4	0,716		Valid		
	5	0,739		Valid		
	6	0.769		Valid		

**Sumber :LampiranOlahData2023**

Tabel 4.5.di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel *lingkungan kerja* (X2) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Sedangkan koefisien alfa nya sebesar  $0,817 > 0,60$ . Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel *lingkungan kerja* (X2) adalah valid dan reliabel.

#### c. Uji validitas dan reliabilitas variabel kinerja

**Pegawai(Y) Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas dan**

**Reliabilitas(Y)**

Variabel	No Item	Validitas			Reliabilitas	
		$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket	Koef Alpha	Ket
Y	1	0,738	0,2586	Valid	0,655>0,60,	Reliabel
	2	0,783		Valid		
	3	0,729		Valid		
	4	0,550		Valid		

**Sumber :OlahData2023**

Tabel 4.6.di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel *kinerja pegawai* (Y) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Sedangkan koefisien alfa nya sebesar  $0,810 > 0,60$ . Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel *kinerja pegawai* (Y) adalah valid dan reliabel.

#### 4.1.3. Karakteristik Variabel Penelitian

Karakteristik variabel penelitian meliputi Karakteristik pekerjaan, *lingkungan kerja* serta *kinerja pegawai*. Untuk menjelaskan karakteristik variabel

dilakukan langkah berikut, Bobot butir instrument berdasarkan variabel dideskripsi kan dengan melakukan perhitungan frekuensi dan skor berdasarkan bobot option (pilihan) jawaban. Perhitungan frekuensi dilakukan dengan cara menghitung jumlah bobot yang dipilih, sedangkan perhitungan skor dilakukan melalui perkalian antara bobot option dengan frekuensi. berikut cara perhitungannya :

$$\text{Bobot Terendah} \times \text{Item} \times \text{Jumlah Responden} = 1 \times 1 \times 46 =$$

$$46 \text{ Bobot Tertinggi} \times \text{Item} \times \text{Jumlah Responden} = 5 \times 1 \times 46 = 230$$

$$\text{Rentang skalanya yaitu: } \frac{230 - 46}{5} = 36,8 = 37$$

Hasil perhitungan tersebut di intervalkan dalam bentuk rentang skala penelitian seperti yang akan dituangkan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.7 Skala penelitian Jawaban Responden**

No	Rentang	Kategori
1	194–230	Sangat Tinggi
2	157–193	Tinggi
3	120–156	Sedang
4	83–119	Rendah
5	46–82	Sangat Rendah

Sumber : Hasil Olahan Data 2023

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian.

### 1. Karakteristik Pekerjaan (X1)

Hasil tabulasi data variabel Karakteristik Pekerjaan yang di isi oleh 58 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

**Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Karakteristik Pekerjaan (X1)**

Bobot	X1.1			X1.2			X1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	17	85	37.0	13	65	28.3	11	55	23.9
4	23	92	50.0	23	92	50.0	25	100	54.3
3	1	3	2.2	7	21	15.2	8	24	17.4
2	5	10	10.9	3	6	6.5	2	4	4.3
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
$\Sigma$	46	190	100	46	184	100	46	183	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Bobot	X1.4			X1.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	11	55	23.9	10	50	21.7
4	20	80	43.5	23	92	50.0
3	10	30	21.7	10	30	21.7
2	5	10	10.9	3	6	6.5
1	0	0	0	0	0	0
$\Sigma$	46	175	100	46	178	100
Kategori	Tinggi			Tinggi		

Sumber :OlahData2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 46 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel karakteristik pekerjaan dengan indikator X1.1 berada pada kategori tinggi menunjukkan bahwa penerapan indikator terkait dengan Keahlian/ketrampilannya yang dimiliki sesuai dengan bidang kerja termasuk tinggi dan X1.2 berada pada kategori tinggi hal ini menunjukkan bahwa Penyelesaian pekerjaan sebagai bentuk relevansi kerja termasuk tinggi, X1.3 berada pada kategori tinggi hal ini menunjukkan bahwa Dalam menjalankan tugas selalu diselesaikan dan mendapatkan hasil yang memberikan dampak bagi organisasi tinggi. Selanjutnya indikator X1.4 berada pada kategori tinggi menunjukkan Pimpinan member

i



keleluasan atau kebebasan untuk menyelesaikan pekerjaan termasuk tinggi, Indikator X1.5 berada pada kategori tinggi menunjukkan Pegawai mempunyai banyak informasi tentang pekerjaan yang diberikan dan rekan kerjanya maupun pimpinan termasuk tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa penerapan karakteristik pekerjaan termasuk kategori tinggi pada Kantor Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Gorontalo.

## 2. Lingkungan Kerja (X2)

Hasil tabulasi data variabel lingkungan kerja yang diisi oleh 58 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

**Tabel 4.9 Tanggapan Responden Terhadap lingkungan kerja (X2)**

Bobot	X2.1			X2.2			X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	12	60	26.1	10	50	21.7	3	15	6.5
4	27	108	58.7	22	88	47.8	27	108	58.7
3	7	21	15.2	11	33	23.9	16	48	34.8
2	0	0	0	3	6	6.5	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
$\Sigma$	46	189	100	46	177	100	46	168	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Bobot	X2.4			X2.5			X2.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	2	10	4.3	2	10	4.3	2	10	4.3
4	17	68	37.0	19	76	41.3	22	88	47.8
3	25	75	54.3	25	75	54.3	22	66	47.8
2	2	0	4.3	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
$\Sigma$	46	153	100	46	161	100	46	164	100
Kategori	Sedang			Tinggi			Tinggi		

**Sumber :OlahData2023**

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 46 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel lingkungan kerja dengan indikator X2.1 berada pada kategori tinggi hal ini menunjukkan bahwa Penerangan ditempat kerja memberikan keselamatan bekerja termasuk tinggi, X2.2 berada pada kategori tinggi hal ini menunjukkan bahwa Ruang kerja saya mempunyai suhu udara yang normal untuk bekerja termasuk tinggi dan X2.3 berada pada kategori tinggi hal ini menunjukkan bahwa Sirkulasi udara ditempat kerja terasa sejuk selama bekerja tugas termasuk tinggi. X2.4 berada pada kategori sedang hal ini menunjukkan bahwa Tempat kerja bebas dari kebisingan, mengganggu ketenangan kerja termasuk sedang, X2.5 berada pada kategori tinggi hal ini menunjukkan bahwa Tempat kerja terhindar dari bau-bau yang mengganggu konsentrasi termasuk tinggi. X2.6 berada pada kategori tinggi hal ini menunjukkan bahwa Tempat kerja terasa aman karena adanya jaminan keamanan termasuk tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa penerapan lingkungan kerja termasuk tinggi pada Kantor Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Gorontalo.

### **3. Kinerja Pegawai (Y)**

Hasil tabulasi data variabel kinerja pegawai (Y) yang diisi oleh 46 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

**Tabel 4.10 Tanggapan Terhadap kinerja pegawai (Y)**

<b>Bobot</b>	<b>X1.1</b>	<b>X1.2</b>	<b>X1.3</b>	<b>X1.4</b>
--------------	-------------	-------------	-------------	-------------

	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	29	145	63.0	19	95	41.3	18	90	39.1	11	55	23.9
4	15	60	32.6	23	92	50.0	20	80	43.5	22	88	47.8
3	2	6	4.3	2	6	4.3	8	32	17.4	13	39	28.3
2	0	0	0	2	0	4.3	0	0	0	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
$\Sigma$	46	226	100	46	189	100	46	202	100	46	156	100
Kategori	S.Tinggi			Tinggi			S.Tinggi			Sedang		

Sumber :OlahData2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 46 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel kinerja pegawai (Y) dengan indikator kuantitas kerja Y1.1 termasuk kategori sangat tinggi menunjukkan Jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan termasuk sangat tinggi, indikator kualitas kerja Y1.2 termasuk kategori tinggi yang menunjukkan bahwa Pegawai menyelesaikan pekerjaan berdasarkan kualitas yang ditentukan termasuk tinggi, indikator pelaksanaan tugas Y1.3 termasuk kategori sangat tinggi hal ini menunjukkan Pelaksanaan pekerjaan diselesaikan berdasarkan waktu yang telah ditetapkan termasuk sangat tinggi, indikator tanggung jawab Y1.4, termasuk kategori sedang hal ini menunjukkan bahwa Pegawai bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan termasuk sedang. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai termasuk kategori tinggi pada Kantor Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Gorontalo

#### 4.1.4. Analisis Data Statistik

Hasil analisis statistik yang menggunakan analisis jalur tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (Independen) baik secara simultan

maupun secara parsial memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Berdasarkan hasil pengolahan data atas 58 responden dengan menggunakan analisis jalur, maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0.543X_1 + 0.590X_2 + 0.190\varepsilon$$

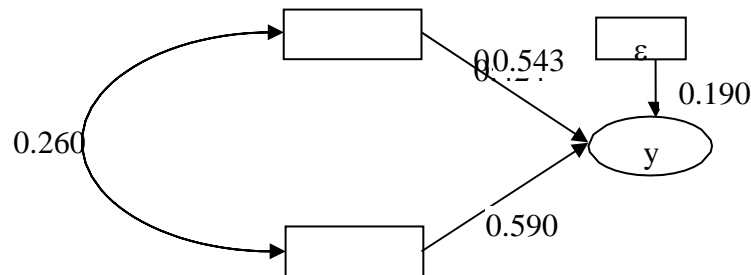
Dari persamaan diatas, menunjukan bahwa koefisien variabel independen yakni karakteristik pekerjaan ( $X_1$ ), bertanda positif, artinya bahwa jika  $X_1$  ditingkatkan sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai ( $Y$ ) meningkat sebesar 0.543 atau 54,3%, menandakan bahwa karakteristik pekerjaan ( $X_1$ ), memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Lingkungan kerja ( $X_2$ ) bertanda positif artinya jika  $X_2$  ditingkatkan sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai ( $Y$ ) meningkat sebesar 0.590 atau 59,0%, menandakan bahwa Lingkungan kerja ( $X_2$ ), memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan  $\varepsilon = 0.190$  menunjukan bahwa terdapat variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 19 % yang turut berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur yang terdapat pada lampiran, maka hasil analisis tersebut dapat diinterpretasikan bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.810 (terlampir), ini berarti sekitar 81,0% pengaruh karakteristik kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Kantor Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Gorontalo yang dijelaskan oleh karakteristik kerja dan lingkungan kerja, serta masih ada sekitar 19,0% ditentukan oleh faktor-faktor lain dan masih memerlukan penelitian lebih

lanjut yakni seperti yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017) sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin dan etika kerja), pendidikan, ketrampilan, kepemimpinan, penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi serta kesempatan berprestasi.

Nilai koefisien korelasi ganda (Multiple R) sebesar 0.900 ini menunjukkan bahwa antar variabel independen (karakteristik kerja dan lingkungan kerja) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil olah data yang menggunakan analisis jalur hubungan antar variabel dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 4.1 Struktur path analisis

Sebagai hasil analisis dari variabel independen tersebut diperoleh informasi bahwa yang dominan berpengaruh adalah Lingkungan kerja ( $X_2$ ), dengan nilai sebesar 0.590 (59%), dan kemudian menyusul karakteristik pekerjaan ( $X_1$ ) dengan nilai sebesar 0.543 (54,3%). dan pengaruh variabel lain sebesar 0,190 (19,0%).

#### 4.1.5. Pengujian Hipotesis

Dari hasil analisis statistik menggunakan alat bantu komputer dengan program SPSS dan Microsoft Excel 2007, maka dapat diketahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk menguji hipotesis yang

diajukan sebagaimana yang dijelaskan pada sub bab sebelumnya, maka dapat dilakukan uji kemaknaan signifikansi. Dari hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel-4.11 Uji Kemaknaan Signifikan Variabel X Terhadap Y**

Pengaruh Antar Variabel	Nilai Sig	Alpha ( $\alpha$ )	Keputusan
$Y \leftarrow X_1, X_2, X_3$	0,000	0,05	Signifikan
$Y \leftarrow X_1$	0,000	0,05	Signifikan
$Y \leftarrow X_2$	0,000	0,05	Signifikan

Keterangan : Jika nilai Sig < nilai Alpha ( $\alpha$ ), maka

signifikan. Sumber: Hasil olah data

2023, dengan program SPSS

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa variabel kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Gorontalo secara *simultan* dapat dijelaskan oleh model meliputi karakteristik pekerjaan ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ), karena nilai sig ( $Y \leftarrow X_1, X_2$ ) < nilai alpha ( $\alpha$ ) (0,000 < 0,05).

Variabel karakteristik pekerjaan ( $X_1$ ) secara *parsial* berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Gorontalo (Y), karena nilai sig ( $Y \leftarrow X_1$ ) < nilai alpha ( $\alpha$ ) (0,000 < 0,05). Variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara *parsial* berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Gorontalo (Y), karena nilai sig ( $Y \leftarrow X_2$ ) < nilai alpha ( $\alpha$ ) (0,000 < 0,05).

## 4.2. Pembahasan Hasil Penelitian

### 4.2.1. Karakteristik pekerjaan ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y)

Karakteristik pekerjaan (X1) dan Lingkungan kerja (X2) Secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Gorontalo sebesar 0.810 atau 81,0% (termasuk kategori sangat tinggi berdasarkan tafsiran Guilford). dan adanya variable lain yang tidak diteliti tetapi mempengaruhi variable kinerja pegawai sebesar 0.19 atau 19,0%. Hal ini menunjukkan bahwa Karakteristik pekerjaan dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja, atau semakin baik penerapan Karakteristik pekerjaan dan Lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai.

Pengaruh Karakteristik pekerjaan dan Lingkungan kerja berpengaruh sangat tinggi disebabkan penerapan Karakteristik pekerjaan pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Gorontalo termasuk tinggi. Hal ini dimaknai bahwa pada dasarnya setiap pekerjaan pasti memiliki karakteristik yang berbeda dari pekerjaan ke pekerjaan. Karakteristik pekerjaan adalah karakteristik yang berbeda dari satu jenis pekerjaan ke jenis pekerjaan lain yang ada di semua pekerjaan dalam perjalanan kinerjanya. Hal didukung oleh pendapat Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Menurut Berry dan Houtson (dalam Martinus, 2010:164) karakteristik pekerjaan adalah sikap aspek internal dari kerja itu sendiri yang terdiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewenangan dan tanggung jawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan.

Demikian pula dengan penerapan lingkungan kerja termasuk kategori tinggi, sehingga semakin berkembang suatu organisasi maka semakin banyak

aktivitas didalamnya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Menurut Sarwoto, (2011:51) Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Untuk itu pimpinan perlu memperhatikan lingkungan kerja suatu organisasi.

Karakteristik pekerjaan dan Lingkungan kerja mampu menciptakan suasana yang nyaman dan membuat pegawai meningkatkan kinerja dalam bekerja, hal ini sejalan dengan temuan Stephen Lim, (2021), menemukan karakteristik pribadi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, demikian juga temuan penelitian Ni Wayan Vivi Prawita Dewi, I Wayan Bagia, Ni Nyoman Yulianthin, 2020 menemukan Ada pengaruh positif dari karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini ditemukan juga bahwa terdapat pengaruh variabel lain yang turut berpengaruh terhadap kinerja pegawai namun tidak diteliti seperti pendidikan oleh Sedarmayanti (2017) sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin dan etika kerja), pendidikan, ketrampilan, kepemimpinan, penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi serta kesempatan berprestasi.

#### **4.2.2. Karakteristik Pekerjaan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)**



Dari hasil olah data dengan menggunakan program SPSS yang ada pada table lampiran maka dapat diketahui bahwa karakteristik pekerjaan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0.543 atau 54,3%. Besarnya pengaruh tersebut disebabkan karena penerapan karakteristik pekerjaan berada pada kategori tinggi. Gary (2017:35) Karakteristik pekerjaan adalah berapa banyak keputusan yang dibuat pegawai tentang pekerjaan mereka dan berapa banyak tugas yang harus dilakukan pegawai. Karakteristik pekerjaan adalah dasar produktivitas dan sangat penting bagi keberhasilan dan kelangsungan hidup organisasi. Dalam lingkungan yang semakin kompetitif, pekerjaan yang dirancang dengan baik akan mampu menarik dan mempertahankan pekerja, dan memotivasi mereka untuk menghasilkan produk dan layanan yang berkualitas..

Selain itu dapat dijelaskan pula dari persepsi responden terkait penerapan karakteristik pekerjaan dari segi penerapan indikator terkait dengan Keahlian / ketrampilan yang dimiliki sesuai dengan bidang kerja termasuk tinggi, Penyelesaian pekerjaan sebagai bentuk relevansi kerja termasuk tinggi, Dalam menjalankan tugas selalu diselesaikan guna mendapatkan hasil yang memberik dampak bagi organisasi tinggi. Pimpinan memberi keleluasan atau kebebasan untuk menyelesaikan pekerjaan termasuk tinggi, Pegawai mempunyai banyak informasi tentang pekerjaan yang diberikan dari rekan kerja maupun pimpinan termasuk tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa penerapan karakteristik pekerjaan termasuk kategori tinggi pada Kantor Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Gorontalo.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Suryadi, (2019), Rahmadalena,(2020), Juwandi, (2020), Hajati et al (2018), Meysi dan Irvan, 2017),melakukanpenelitianmenunjukkanbahwakarakteristikpekerjaanberpengaruhpositifdan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang di ajukan padapenelitian ini terbukti bahwa karaktersitik pekerjaan (X1) secara parsial berpengaruhsignifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja, KoperasiDanUKMKotaGorontalo.

#### **4.2.3. Lingkungan kerja (X2) Secara parsial berpengaruh signifikan terhadapKinerjapegawai(Y)**

Dari hasil olah data dengan menggunakan program SPSS yang ada padatable lampiran maka dapat diketahui bahwa lingkungan kerja (X2) Secara parsialberpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Pada Kantor Dinas TenagaKerja, Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo sebesar 0.590 atau 59,0%. Besarnyapengaruh ini termasuk pengaruh dominan bila dibandingkan dengan karaktersitikpegawai. Hal tersebut dapat dijelaskan karena Karyawan sangat memperhatikanlingkunganyangbaikuntukmenciptakan kenyamanan dan kemudahan dalamkerja. Adanya peraturan atau kebijakan, kondisi kerja, peralatan, keselamatankerja, rekan kerja dan manajer juga akan menentukan suasana di lingkungan kerja.Lingkungankerjayangbaikakanmendorongmotivasidankepuasankerjakaryawansertameningkatkankualitaskhidupankerjasecarakeseluruhan.Sedarmayanti (2017:26)bahwalingkungankerjaadalahsemuaakeadaanyangterdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi kinerja pegawai baik secaralangsungmaupunsecara tidaklangsung.

Temuan penelitian berdasarkan tanggapan responden dapat dijelaskan bahwa penerapan lingkungan kerja menunjukkan bahwa Penerangan ditempat kerja memberikan keselamatan bekerja termasuk tinggi, Ruang kerjanya mempunyai suhu udara yang normal untuk bekerja termasuk tinggi Sirkulasi udara ditempat kerja terasa sejuk selama bekerja tugas termasuk tinggi. Tempat kerja bebas dari kebisingan, mengganggu ketenangan kerja termasuk sedang, Tempat kerja terhindar dari bau-bauan yang mengganggu konsentrasi termasuk tinggi. Tempat kerja terasa aman karena adanya jaminan keamanan termasuk tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa penerapan lingkungan kerja termasuk tinggi pada Kantor Dinas Tenaga Kerja, Koperasi dan UKM Kota Gorontalo.

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Nitisemito, (2015:47) menjelaskan bahwa Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai yang optimal. Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaannya, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Menciptakan lingkungan kerja yang baik akan menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Desyinta et al., (2019). Lingkungan kerja yang baik dalam organisasi merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Demikian temuan lingkungan kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja seperti Susanty, (2017), Yantika et al, (2018),  
Bukharidan Pasaribu, 2019) Kawet dan lengkong, (2016).. Dengan demikian  
hipotesis yang diajukan pada penelitian ini terbukti bahwa lingkungan kerja (X2)  
Secara  
parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Y) Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja  
, Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo.

## **BAB**

### **VKESIMPULANDANSARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

1. Karakteristik Pekerjaan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo. Pengaruhnya termasuk kategori sangat tinggi berdasarkan hasil uji yang dikatakan signifikan.
2. Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo. Pengaruhnya termasuk kategori sedang berdasarkan hasil uji yang dikatakan signifikan.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo. Pengaruhnya termasuk kategori sedang berdasarkan hasil uji yang dikatakan signifikan.

#### **5.2. Saran**

Adapun saran yang diberikan berdasarkan temuan dalam penelitian ini adalah:

1. Disarankan kepada pengambil kebijakan pada Kantor Dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan memperbaiki karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerjanya.
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, perlu dilakukan upaya untuk mempertahankan lingkungan kerjanya yang ada seperti penerangan, suhu udara,

sirkulasi udara, tingkat kebisingan, bau-bauan, serta keamanan kerja. serta upaya meningkatkan karakteristik pekerjaan berupa signifikansi tugas, serta pemberian otonomi kepada pegawai dalam bekerja

3. Disarankan juga bagi peneliti selanjutnya agar menambah variabel lain yang mampu meningkatkan semangat kerja pegawai karena dalam penelitian ini ditemukan pengaruh variabel lain yang turut berpengaruh terhadap semangat kerja seperti yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017) sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin dan etik kerja), pendidikan, ketrampilan, kepemimpinan, penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi serta kesempatan berprestasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A.AnwarPrabuMangkunegara.2017.ManajemenSumberDayaManusiaPerusahaan,Bandung:RemajaRosdakarya.
- AdyaHermawatidanNasharaudinnMas,(2016),QualityofWorkLifedanOrganizationalCitizenshipBehaviorSebuahkajianEmpiris,BadanPenerbitanUniversitasWidyagamaMalang.
- Alex,Nitisemito.,(2015),ManajemenSumberDayaManusia,Pustakasetia,Bandung.
- Arikunto,S.(2019).ProsedurPenelitian. Jakarta:Rinekakipta.
- Cascio,W.F.2010.HumanResources:Productivity,QualityofWorkLife,Profits.SixthEdition.New York:McGraw HillCompanies.
- David,F.R.2016.Manajemen Strategis : Konsep. Edisi 12.Jakarta : PenerbitSalemba Empat
- Dessler,Gary.2017.ManajemenSumberDayaManusia.Edisi14.Jakarta:Salemba Empat.
- Flippo, Edwin B. 2013. Personel Management (Manajemen Personalia), Edisi. VIIJilidII, TerjemahanAlponsoS,Erlangga,Jakarta.
- Gibson, et al. (2015). Organizational: Behavior, Structure, Processes. New York:The McGrawHillCompanies,Inc.
- Ghozali,Imam.2018.AplikasiAnalisisMultivariatedenganProgramIBMSPSS 25.BadanPenerbitUniversitasDiponegoro:Semarang.
- Hasibuan,MalyuS.P..2017.ManajemenSumberDayaManusia.EdisiRevisi. Jakarta:BumiAksara.
- Herman, Sofyandi. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: GrahaIlmu.
- Marwansyah. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Bandung:Alfabeta.
- Mondy R.Wayne,2016 Manajemen SumberDaya Manusia,Edisi KesepuluhJilidpertama,PTGelora AksaraPratama, Jakarta.

- Nurmansyah, SR., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pengantar*. Unilak Press, Pekanbaru
- Nawawi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press: Yogyakarta.
- Nurul Ulfatinda dan Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan* (Cet. I; Jakarta, Raja Grafindo Persada)
- Prabu Mangkunegara. 2016. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama. Refika Aditama: Bandung
- Rahmat Hidayat, 2017. *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Cladtek Bi Metal Manufacturing*
- Riduwan, dan Engkos Achmad Kuncoro. 2017. *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta
- Raduan, C. R., Beh, L., et al. (2006). *Quality of Work Life: Implications of Career Dimensions*. *Journal of Social Science*, 3(12), 2151-2159.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- S. Anugrahini Irawati, 2015. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sampang*
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sekaran, Umada dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan - Keahlian*, Edisi 6, Buku 2, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Simamora. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE
- TKPN Sumarsono, Sonny, 2016 *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Jember: Graham Ilmu.
- Sondang P. Siagian. 2016. *Sistem Informasi Manajemen*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sudjana (2016). *Metode Statistik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono. 2016. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit
- ALFABETA Stephen Lim, 2021. *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Batam Teknologi Gas*



Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Widy Okvitasari, 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja Dan *Work-Family Conflict* Terhadap Kinerja Perawat RSUD Dr. Soedirman Kebumen.

Winardi. 2016. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT. Rineka Cipta