

UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN – INDONESIA

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Manajemen Program Strata Satu (S-1) dari mahasiswa:


Nama : Hotma Rolita Sagala
NPM : 20520137
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : **PENGARUH *HUMAN RELATION*,
KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KANTOR CAMAT HUTABAYU
RAJA KABUPATEN SIMALUNGUN**


Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk menempuh ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi.

Sarjana Manajemen Program Studi Strata Satu (S1)


Program Studi Manajemen

Pembimbing Utama


Agus N. Simanungata, S.E., M.M


Dr. E. Hamonangan Siallagan, S.E., M.Si.

Pembimbing Pendamping


Drs. Jusmer Sihotang, M.Si

Ketua Program Studi


Romjido M Pasaribu, SE, MBA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam setiap perusahaan maupun organisasi memiliki karakteristik yang berbeda, baik dalam segi sifat, tingkah laku, pola pikir, kemampuan, pengetahuan, cara kerja dan lain sebagainya. Hal ini lah yang jadinya akan menimbulkan masalah dalam perusahaan.

Kinerja dapat dicapai oleh pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Kurangnya kesadaran pegawai akan satu sama lain dapat menurunkan kinerja, sebaliknya jika pegawai saling bekerja sama satu sama lain, maka kinerja pegawai akan meningkat. Meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan diantaranya dengan memperhatikan *human relation* (hubungan antar manusia), karakteristik individu dan lingkungan kerja.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), Penilaian Kinerja PNS bertujuan menjamin objektivitas pembinaan PNS didasarkan sistem prestasi dan sistem karir. Penilaian dilakukan didasari perencanaan kinerja di tingkat individu dan unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, manfaat yang dicapai dan perilaku.

SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) adalah rencana dan target kinerja yang dibuat oleh pegawai kemudian harus dicapai dalam kurun waktu tertentu. Target tersebut telah ditentukan, diketahui serta disetujui oleh pimpinan pegawai yang bersangkutan berdasarkan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Prestasi kerja PNS akan dinilai berdasarkan 2 (dua) unsur penilaian, yaitu SKP (Sasaran Kerja Pegawai) meliputi rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS, dan perilaku kerja meliputi setiap tingkah laku, sikap atau Tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Kinerja pegawai dalam Kantor Camat Hutabayu Raja Kabupaten simalungun masih tergolong rendah. ini disebabkan oleh pegawai yang tidak

melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang sudah dibebankan kepadanya dengan benar. Adapun unsur-unsur penilaian kinerja pegawai Kantor Camat Hutabayu Raja antara lain mengenai kepribadian pegawai, yaitu orientasi pelayanan, integrasi, komitmen, disiplin dan kerja sama.

Tabel 1.1

Laporan Rata-Rata Hasil Kinerja Pegawai Kantor Camat Hutabayu Raja Tahun 2021/2022

Unsur Penilaian Kinerja	Tahun 2021	Tahun 2022	Perbandingan	Keterangan
Orientasi Pelayanan	82,58	83,24	Naik	Tingkat Kinerja: Sangat baik = 91-100 Baik = 81-90 Cukup = 71-80
Inisiatif Kerja	82,26	81,39	Turun	
Komitmen	82,33	81,59	Turun	
Disiplin	82,28	79,49	Turun	
Kerja Sama	82,53	81,53	Turun	
Rata-Rata	82,39	81,44	Turun	
SKP	91,77	83,24	Turun	

Sumber: Kantor Camat Hutabayu Raja (2023)

Dari tabel di atas memperlihatkan bahwa satu-satunya unsur penilaian kinerja yang mengalami kenaikan pada tahun 2022 adalah orientasi pelayanan, yang berarti bahwa Tingkat pelayanan publik semakin baik. Tetapi unsur penilaian kinerja lainnya pada tahun 2022 justru mengalami penurunan dibanding tahun 2021. Disamping itu, rata-rata nilai kinerja juga lebih rendah dibanding nilai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang ditetapkan. Dari hasil penilaian kinerja tersebut harus lebih meningkatkan kinerjanya supaya lebih baik lagi.

Human relation (hubungan antar manusia) merujuk pada studi tentang interaksi sosial dan hubungan interpersonal antara individu dalam organisasi maupun lingkungan kerja. Hubungan antar manusia dalam instansi memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan keberhasilan organisasi secara keseluruhan dan produktivitas pegawai yang tinggi. Dengan komunikasi yang efektif dan hubungan yang baik antara individu dengan individu lainnya dapat membangun keharmonisan dalam tim, saling mendukung, bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama dan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan pengamatan peneliti terhadap seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada bulan Juli-Agustus 2033 di instansi, masih terdapat kurangnya kerja sama antar pegawai dalam menjalankan tugas atau arahan dari atasan dan masih ada pegawai yang kurang memperhatikan satu sama lain. Sehingga kurang jika meminta bantuan walau sekedar bertanya tentang informasi mengenai pekerjaannya terutama dalam hal kebersihan kantor. Dimana dalam hal ini banyak pegawai yang mengabaikan bahkan tidak berniat untuk membantu seorang individu yang sedang membersihkan kantor, sehingga hanya orang yang baiklah yang terus melakukan pekerjaan tersebut. Padahal untuk kebersihan lingkungan kantor sudah merupakan tanggung jawab seluruh pegawai.

Beberapa rekan kerja yang acuh dan kurang peduli terhadap rekan kerja lainnya sehingga komunikasi kurang optimal dan hubungan antar sesama pegawai menurun atau bahkan bisa saja menghilang, sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka. Standar penilaian kinerja yang dilakukan oleh perusahaan maupun organisasi adalah dengan melihat seberapa giat dan dapat bekerja samanya antar pegawai dalam hal tugas, arahan, peraturan yang harus dipatuhi dan kedisiplinan mereka dalam menjalankan tugasnya.

Karakteristik individu dalam instansi atau organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja mereka, sehingga sangat penting untuk memahami karakteristik setiap individu untuk mengoptimalkan kinerjanya. Setiap instansi harus memahami karakteristik individu pegawai seperti kepribadian, motivasi, keterampilan, kompetensi, keterbukaan, cara individu berinteraksi dengan rekan kerja dan menyesuaikan diri dengan perubahan.

**Tabel 1.1 Hasil Wawancara Karakteristik Individu Pegawai Kantor
Camat Hutabayu Raja Kabupaten Simalungun**

No	Nama	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Pengalaman kerja
1	Evi Ristawati Sinaga, SH	48 tahun	Perempuan	Sarjana (S1)	23 tahun
2	Sori Sirait	52 tahun	Perempuan	SMA	21 tahun

3	Afderiame Sitompul, SH	39 tahun	Perempuan	Sarjana (S1)	11 tahun
4	Alboin Sinaga, SE	43 tahun	Laki-laki	Sarjana (S1)	17 tahun
5	Ferry Risdonna Sinaga, SH.,MH	46 tahun	Laki-laki	Magister (S2)	19 tahun
6	Luhut Antoni Panjaitan, SE	48 tahun	Laki-laki	Sarjana (S1)	20 tahun
7	Fitri manurung, A.Md.Kom	27 tahun	Perempuan	Diploma (D3)	3 tahun

Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada beberapa Pegawai PNS Kantor Camat Hutabayu Raja Kabupaten Simalungun, peneliti menemukan bahwa karakteristik individu seluruh pegawai berbeda-beda. Perbedaan antara tiap individu pegawai mulai dari umur, jenis kelamin dan pendidikan dapat berpengaruh terhadap kinerjanya dan menjadi hambatan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.

Dari hasil observasi selama 1 (satu) bulan lebih di Kantor Camat Hutabayu Raja, peneliti juga menemukan bahwa ada beberapa karyawan yang bermalasan, duduk dan minum di kantin, tidur pada saat jam kerja di kantor dan menggunakan jam makan siang (jam 12:00-14:00 wib) pergi kemana-mana tanpa tujuan tertentu hingga lupa waktu dan bahkan ada yang tidak kembali lagi ke kantor. Sebagian karyawan yang lebih tua merasa dirinya tidak harus melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan mengandalkan orang yang lebih muda untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut. Pendidikan yang berbeda juga sangat berpengaruh terhadap penyelesaian target pekerjaannya masing-masing. Dengan perbedaan karakteristik individu pegawai bisa menyebabkan kinerja pegawai menurun.

Lingkungan kerja yang baik dan mendukung memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dalam suatu instansi. Instansi harus memiliki lingkungan kerja yang baik dan mendukung agar dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan

stress, ketidakpuasan dan penurunan kinerja pegawai. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mencakup tempat kerja pegawai dan yang mempengaruhi cara dan pekerjaannya.

Tabel 1.2 Hasil Pengamatan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik di Kantor Camat Hutabayu Raja Kabupaten Simalungun

No	Faktor Lingkungan Kerja	Kondisi	Keterangan
1	Pencahayaan	Baik	Menyesuaikan lampu dan jendela sehingga memaksimalkan pencahayaan dalam ruangan.
2	Suhu Udara	Kurang Baik	Dengan adanya ventilasi udara memang baik untuk tiap pegawai, tetapi dengan mengingat lokasi kantor yang cukup panas lebih membutuhkan AC agar pegawai lebih merasa nyaman.
3	kebisingan	Cukup Baik	Berada di dekat jalan yang tidak padat kendaraan.
4	Keamanan	Cukup Baik	Dengan adanya rumah dinas bisa memantau keamanan sekitar kantor
5	Fasilitas	Kurang Baik	Kurangnya fasilitas kantor seperti wifi yang koneksi internet yang terputus-putus dan kamar mandi yang tidak dijaga pengguna.

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2023)

Dari tabel 1.2 diatas, dapat dilihat bahwa kondisi di lingkungan kerja Kantor Camat Hutabayu Raja Kabupaten Simalungun dapat dikatakan cukup baik, karena penggunaan cahaya dan kebisingan di kantor dapat disesuaikan dengan ruangan dan letak kantor. Tetapi masih terdapat kekurangan terutama pada wifi yang koneksinya kurang sehingga dapat memperlambat pekerjaan pegawainya dan berpengaruh terhadap kinerja masing-masing pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti terdorong untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH HUMAN RELATION, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP**

KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT HUTABAYU RAJA KABUPATEN SIMALUNGUN”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh *human relation* terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Hutabayu Raja Kabupaten Simalungun?
2. Bagaimana pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Hutabayu Raja Kabupaten Simalungun?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Hutabayu Raja Kabupaten Simalungun?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *human relation* terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Hutabayu Raja Kabupaten Simalungun.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Hutabayu Raja Kabupaten Simalungun.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Hutabayu Raja Kabupaten Simalungun.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi Peneliti
Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman yang berkaitan dengan pengaruh *human relation*, karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Bagi Kantor Camat Hutabayu Raja
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk Kantor Camat Hutabayu Raja , untuk dijadikan acuan sebagai informasi tambahan terkait dengan *human relation*, karakteristik individu, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan bisa digunakan sebagai bahan atau referensi oleh peneliti selanjutnya dengan topik yang sama.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini yaitu dapat memberikan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia, khususnya dalam hubungan antara *human relation* (hubungan antar manusia), karakteristik individu, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut Hasibuan (2015) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan kemampuan, usaha dan kesempatan. Menurut Mangkunegara (2013:67) mengatakan kinerja adalah hasil kerja yang ditinjau dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 pasal 1 ayat 10, kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/ unit sesuai dengan sasaran kinerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja. Kinerja pegawai adalah hasil dari proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Jika kinerja pegawai semakin tinggi atau semakin baik, tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai.

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 menetapkan bahwa penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Menurut pasal 3, penilaian kinerja PNS didasarkan pada perencanaan kinerja pada tingkat individu, tingkat unit dan tingkat organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 pasal 1 ayat 3 Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Pemerintah telah menetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011

tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Tujuannya untuk meningkatkan Prestasi dan kinerja PNS. Prestasi kerja PNS akan dimulai berdasarkan 2 (dua) unsur penilaian, yaitu : SKP (Sasaran Kerja Pegawai), adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seseorang PNS, dan Perilaku Kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa, kinerja pegawai adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang pekerja sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan pada suatu organisasi maupun Perusahaan.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Moeheriono (2014:139) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Hasil kerja
Keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (*output*) biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan seberapa besar kenaikannya.
2. Perilaku
Aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanannya bagaimana, kesopanan, sikapnya, dan perilakunya baik terhadap sesama karyawan maupun kepada pelanggan.
3. Atribut dan kompetensi
Kemahiran dan penugasan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan dan keahliannya.
4. Komparatif
Membandingkan hasil kinerja karyawan dengan karyawan lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan.

2.1.3 Indikator Kinerja

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 pasal 1 ayat 10, indikator kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Orientasi Pelayanan

Sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani meliputi masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja terkait dan instansi lain.

2. Integritas

Kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.

3. Komitmen

Kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan Tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas dari pada kepentingan diri sendiri, seseorang dan golongan.

4. Disiplin

Kesanggupan Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang apa bila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin

5. Kerja Sama

Kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan, dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil yang sebesar-besarnya.

2.2 Human Relation

2.2.1 Pengertian *Human Relation*

Menurut Effendy (2018), *human relation* sebagai suatu lapangan dari kegiatan manajemen yang merupakan proses pengintegrasian manusia ke dalam

situasi untuk memotivasi seseorang agar mampu bekerja sama secara produktif untuk memenuhi kepuasan sosial, ekonomi dan rohani.

Hubungan antar manusia (*human relation*) adalah komunikasi antar pribadi manusia, yang berarti komunikasi yang telah memasuki tahap psikologis yang komunikator dan komunikasinya yang saling memahami pikiran, perasaan, dan melakukan tindakan Bersama. Hubungan antar manusia diperlukan agar hubungan yang dijalin tetap harmonis dan masalah lain juga dapat dicegah (Denia, 2017).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa *human relation* (hubungan antar manusia) adalah hubungan atau interaksi antara seseorang dengan yang lainnya yang melibatkan komunikasi, pikiran, dan perasaan baik dalam dunia pekerjaan ataupun dalam suatu organisasi. Dimana terdapat hubungan baik secara formal antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan bawahan dan atasan dengan atasan yang harus dipelihara sehingga terdapat hasil kinerja yang baik dan dapat memajukan Perusahaan maupun organisasi.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Human Relation*

Menurut Widya (2020) hubungan antar manusia mempunyai beberapa faktor yang mempengaruhi, yaitu:

1. Komunikasi

Melalui komunikasi diharapkan dapat membangun kepercayaan antar sesama karyawan/pegawai di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

2. Kepercayaan

Kepercayaan antar sesama karyawan harus dibangun agar komunikasi di dalam organisasi ataupun perusahaan tidak terganggu.

3. Etika

Pelanggaran etika dapat menyebabkan stress dan tekanan dalam diri karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan maupun pegawai.

4. Keadilan

Perusahaan ataupun organisasi harus memperlakukan semua karyawan atau pegawai dengan perlakuan yang konsisten dalam berbagai situasi.

5. Perasaan

Menunjukkan rasa empati dan memberikan perhatian kepada seluruh pegawai merupakan bagian penting dalam membangun hubungan antara Perusahaan atau organisasi dengan pegawai.

6. Persepsi keyakinan

Banyaknya komunikasi yang terjadi dalam organisasi ataupun Perusahaan akan membentuk keyakinan dan persepsi pegawai terkait dengan pernyataan yang sebenarnya di tempat kerja.

7. Pemecahan konflik

Menyelesaikan konflik yang timbul dengan cara yang adil dan cepat, merupakan harapan utama suatu organisasi bila ingin menciptakan hubungan yang baik dalam organisasi.

2.2.3 Indikator *Human Relation*

Indikator adalah alat ukur terhadap sesuatu untuk mencapai tujuan. Menurut Neny (2018) indikator dari *human relation* (hubungan antar manusia) adalah sebagai berikut:

1. Adanya komunikasi

Agar dapat membangun kerjasama dalam sebuah tim, dibutuhkan komunikasi antar anggotanya agar tujuan bersama dapat dicapai. Seberapa pun hebatnya kemampuan individu dalam suatu tim, mereka tidak akan menjadi sebuah kelompok yang tidak tahu arah yang dituju. Keahlian seseorang akan sia-sia apabila tidak dapat mengkomunikasikannya dengan orang lain.

2. Adanya pengarahan

Pengarahan adalah proses pemberian tugas, perintah, instruksi yang membuat staff bisa memahami keinginan pimpinan organisasi dan pengarahan tersebut membuat staff untuk berkontribusi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan.

3. Adanya sikap terbuka

Keterbukaan yang dimaksud memiliki arti bahwa keterbukaan harus selalu disertai dengan kebijaksanaan dan bila terlalu banyak komunikasi dapat memunculkan sikap salah paham. Keterbukaan total dan terlalu banyak komunikasi sulit untuk mencapai sasaran yang diinginkan, serta adanya campur tangan orang lain dalam sebuah kegiatan akan menghambat lancarnya kegiatan yang ditentukan sebelumnya.

4. Adanya sikap saling menghargai

Para karyawan sangat menginginkan karyanya dihargai, meskipun sebenarnya sudah menjadi kewajiban mereka untuk bekerja semaksimal mungkin. Komunikasi dua arah secara timbal balik sangat diperlukan, supaya hubungan yang harmonis antara pegawai dan semua pihak terbina dengan baik.

5. Adanya loyalitas

Suatu perusahaan atau organisasi dapat berkembang dengan pesat apabila pegawainya memiliki loyalitas kerja yang tinggi, seseorang dengan loyalitas yang tinggi mempunyai keinginan yang besar untuk tetap bertahan di organisasinya.

2.3 Karakteristik Individu

2.3.1 Pengertian Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah ciri khas, minat dan keahlian individu yang menjadi karakter seorang individu. Menurut Hurriyati (2018), karakteristik individu merupakan proses psikologis yang mempengaruhi seseorang dalam memperoleh, mengkonsumsi dan menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi individu.

Menurut Triatna (2016:48) karakteristik individu meliputi minat, keterampilan, Pendidikan dan pengalaman kerja. Menurut Aktarina (2015), karakteristik individu merupakan ciri khas atau ciri khusus individu yang

menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda-beda untuk mempertahankan dan meningkatkan kemampuan kerjanya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, penulis menyimpulkan bahwa karakteristik individu adalah ciri khas, sikap maupun karakter yang ada dalam diri individu baik yang bersifat positif maupun negatif yang berbeda dengan individu lainnya, sehingga dengan beragamnya karakteristik individu ini dapat membuat seseorang mengetahui sifat satu sama lainnya.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Karakteristik Individu

Menurut Hidayah (2018), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karakteristik individu, yaitu:

1. Umur

Umur (usia) adalah lama waktu hidup (sejak dilahirkan). Semakin tinggi usia pegawai semakin tinggi pula komitmennya pada organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan bertambahnya usia.

2. Jenis kelamin

Jenis kelamin pada manusia dibedakan menjadi dua yaitu pria dan wanita. Tidak ada perbedaan antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, berpendapat, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi maupun kemampuan belajar. Satu masalah yang membedakan antara jenis kelamin yaitu pada saat pegawai mempunyai anak-anak pra sekolah. Dimana ibu-ibu yang biasanya bekerja penuh mungkin akan memilih bekerja dengan paruh waktu agar bisa menampung tanggung jawab terhadap keluarga.

3. Pendidikan

Pendidikan menjadi suatu hal yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Individu akan dianggap mampu menduduki jabatan tertentu dengan latar belakang pendidikan yang jelas. Pendidikan merupakan suatu pembinaan dalam proses perkembangan

manusia untuk berpikir kritis, realistis dan cenderung lebih berkembangnya kemampuan dasar yang ada pada setiap individu.

4. Masa kerja

Masa kerja adalah jangka waktu orang sudah bekerja pada suatu lembaga atau organisasi tertentu. Semakin banyak pengalaman kerja seseorang, maka semakin banyak pula pengalaman seseorang dalam memberikan pelayanan sesuai standar atau prosedur.

2.3.3 Indikator Karakteristik Individu

Menurut Hanifa (2019), terdapat empat indikator yang dapat digunakan untuk menentukan karakteristik individu, yaitu:

1. Kemampuan

Kemampuan adalah orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik, misalnya jika seseorang dapat menyelesaikan tugasnya tanpa kesalahan dalam batas waktu yang ditentukan.

2. Nilai

Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

3. Sikap

Sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak mengenai objek, orang atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok, kerja, penyedia dan organisasi.

4. Minat

Minat adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan suatu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaan pun berbeda-beda.

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar perusahaan atau organisasi yang dapat mempengaruhi cara kerja dan kinerja pegawai dan tempat kerja. Secara umum lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik.

Menurut Ferawati (2018) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya. Sudaryo Dkk (2018:47), pengertian lingkungan kerja adalah seperangkat alat dan bahan yang dijumpai, lingkungan kerja Dimana seseorang bekerja, cara bekerja dan pengaturan kerja (baik perorangan maupun kelompok).

Menurut Siagian dalam jurnal Liawati dan Widowati (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan tempat dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan antara orang-orang yang berada di tempat tersebut.

Berdasarkan pendapat di atas, penulis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja di tempat kerjanya yang memiliki pengaruh terhadap tiap individu dalam menjalankan kewajibannya. Dimana jika lingkungan kerjanya aman dan sehat akan dapat membantu para pekerja dalam meningkatkan produktivitas dan kinerjanya.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2016:44) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Hubungan karyawan/pegawai

Dalam hubungan karyawan terdiri dari dua, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu yaitu

motivasi yang diperoleh seorang karyawan dari rekan-rekan kerja maupun atasan. Dinyatakan menjadi sebuah motivasi bila karyawan dengan rekan kerja maupun atasannya berlangsung secara harmonis. Sebaliknya, jika hubungan diantara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi dalam bekerja. Sedangkan hubungan sebagai kelompok, seorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok.

2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para pegawai tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3. Penerangan

Penerangan di sini bukanlah hanya pada penerangan listrik, tapi juga penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas seringkali pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas akan memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para pegawai untuk mengembangkan karir di suatu perusahaan atau organisasi. Dengan peraturan tersebut karyawan akan dituntut menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Disamping itu karyawan atau pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

5. Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka harus ada ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan dapat mengusahakan.

6. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan sangat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimasukkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi tiap pegawai.

2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Aldino (2018) yang menjadi indikator lingkungan kerja adalah:

1. Penyegaran ruangan

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau-bauan yang terjadi secara terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk mnghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

2. Temperature

Suhu udara dalam lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang optimal. Selain suhu udara, sirkulasi udara baik maka udara kotor yang ada dalam ruangan bisa diganti dengan udara yang bersih berasal dari luar ruangan.

3. Pencahayaan

Penerangan di dalam ruang kerja pegawai memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi sehingga mereka akan menunjukkan hasil kerja yang baik.

4. Kebisingan

Bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara-suara ribut harus diusahakan berkurang. Turunnya konsentrasi karena ditimbulkan oleh suara bising dapat berdampak pada meningkatnya stress pegawai.

2.5 Telaah Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
1	Widya Desliani Pratiwi (2020)	Pengaruh <i>human relation</i> dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru	Variabel <i>Human Relation</i> dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.
2	Zuhri Aldino (2018)	Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN III (PERSERO) Medan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN III (PERSERO) Medan. Semakin baik karakteristik individu dan lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
3	Neny Anggraini (2018)	Pengaruh hubungan antar manusia dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan	Dari hasil uji penelitian terdapat hubungan yang signifikan antara hubungan antar manusia (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) di PT, Perkebunan Nusantara IV Medan. Dilihat dari nilai f hitung yang lebih tinggi dari f table yaitu $29,049 > 3,15$ dan nilai determinasi senilai $58,8\%$.
4	Sonia Afrianti (2021)	Pengaruh hubungan antar manusia dan kondisi fisik lingkungan terhadap kinerja pegawai dalam manajemen psikologi	Hubungan antar manusia dan kondisi fisik lingkungan terhadap kinerja dalam sebuah teori yang menunjukkan adanya pengaruh secara positif dan signifikan terhadap masing-masing kinerja.

5	Kristin Lumanauw Meiske (2022)	Pengaruh kompetensi dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan CV. Bumi Kencana Jaya.	Hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Bumi Kencana Jaya; karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Bumi Kencana Jaya; kompetensi dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Bumi Kencana Jaya.
6	Ali Sahputra (2018)	Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Labuhan Bilik Labuhan Batu	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel karakteristik individu, karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
7	Anjas Anzhari (2018)	Pengaruh <i>Human Relation</i> dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Muara Bengkal Kabupaten Kutai Timur.	<i>Human relation</i> dan disiplin kerja menunjukkan pengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Muara Bengkal Kabupaten Kutai Timur.

Sumber : Diolah oleh peneliti (2024)

2.6 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2019:95), kerangka berpikir merupakan penjelasan secara teoritis pertautan antar variabel yang diteliti. Kerangka berpikir menjelaskan hubungan antara variabel independent dan variabel dependent yang selanjutnya dirumuskan kedalam paradigma penelitian dan digunakan untuk merumuskan hipotesis.

2.6.1 Pengaruh *Human Relation* terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2017:137) Hubungan antar manusia merupakan hubungan manusia yang harmonis yang timbul dari kesadaran dan keinginan untuk menyatukan keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Afrianti (2021), menunjukkan secara parsial adanya pengaruh secara positif dan signifikan variabel human relation terhadap kinerja masing-masing pegawai dalam manajemen psikologi.

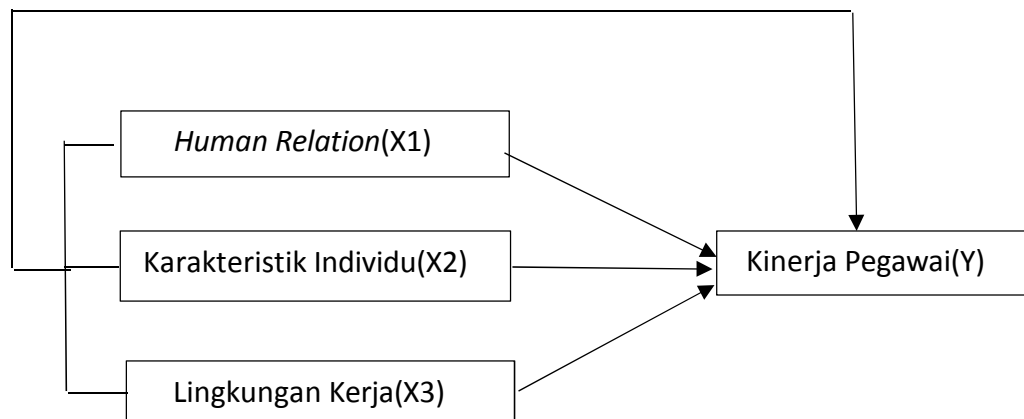
2.6.2 Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Hurriyati (2018), karakteristik individu merupakan proses psikologis yang mempengaruhi seseorang dalam memperoleh, mengkonsumsi dan menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi individu. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aldino (2018), menunjukkan secara parsial bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PTPN III (PERSERO) Medan.

2.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Ferawati (2018) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam pelaksanaan tugas yang diberikan kepadanya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Desliani (2020), menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

Berdasarkan landasan pemikiran diatas dapat disusun suatu kerangka pemikiran sebagai berikut:



Sumber : Diolah oleh peneliti (2024)

Gambar 2.1
Kerangka berpikir

2.7 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2020:159) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian. Berdasarkan masalah dan kajian empiris yang telah dilakukan sebelumnya, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. *Human Relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Hutabayu Raja Kabupaten Simalungun.
2. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Hutabayu Raja Kabupaten Simalungun.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Hutabayu Raja Kabupaten Simalungun.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2021:16).

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Camat Hutabayu Raja Kabupaten Simalungun. Waktu penelitian ini dimulai dari bulan Oktober 2023 sampai selesai.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016:115), populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di Kantor Camat Hutabayu Raja Kabupaten Simalungun sebanyak 30 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2016:116), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dalam penelitian digunakan sebagai sampel yaitu sebanyak 30 orang.

3.4 Sumber Data

3.4.1 Data Primer

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil observasi yang didapatkan peneliti selama 1 (satu) bulan lebih di Kantor Camat Hutabayu Raja Kabupaten Simalungun.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder penelitian ini adalah data yang diperoleh dan dikumpulkan dari sumber yang telah ada seperti jurnal dan buku pendukung yang berhubungan dengan penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Kusioner

Menurut Sugiyono (2021:129), kusioner adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

2. Observasi

Menurut Djaali (2020:53), observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mengumpulkan bahan dan informasi yang dilakukan melalui pengamatan dan pencatatan berbagai fenomena yang menjadi objek pengamatan atau indikator-indikator dari variabel penelitian.

3. Wawancara

Wawancara merupakan proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan tanya jawab antara si penanya dengan responden.

4. Studi Pustaka

Studi Pustaka adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membaca dan mencatat berbagai referensi buku, jurnal, artikel yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan adalah Skala Likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian. Setiap pertanyaan mempunyai lima (5) alternatif jawaban dengan pilihan pada tabel 3.1 dibawah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2021)

3.7 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.2

Defenisi Operasional Penelitian

No	Nama Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
1	Human Relation (X)	Hubungan antar manusia merupakan hubungan manusia yang harmonis yang timbul dari kesadaran dan keinginan untuk menyatukan keinginan individu demi terpadunya kepentingan Bersama (Hasibuan, 2017:137).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya komunikasi 2. Adanya pengarahan 3. Adanya sikap terbuka 4. Adanya sikap saling menghargai 5. Adanya loyalitas (Neny, 2018)	Likert

2	Karakteristik Individu (X2)	Karakteristik individu merupakan ciri yang menunjukkan perbedaan seseorang dalam motivasi, inisiatif dan kemampuan untuk tetap stabil dalam menghadapi tugas atau dalam menyelesaikan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang berkaitan erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu (Abdul Rahman, 2013:9).	1. Kemampuan 2. Nilai 3. Sikap 4. Minat (Hanifa, 2019)	Likert
3	Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. (Ferawati, 2018:11)	1. Penyegaran ruangan 2. Temperature 3. Pencahayaan 4. Kebisingan (Aldino, 2018)	Likert
4	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam waktu tertentu. (Kasmir, 2016:14)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Inisiatif 5. Kerja sama 6. Ketaatan (Mangkunegara, 2015:67)	Likert

Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)

3.8 Uji Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018:267), uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kusioner.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan *degree of freedom* (df) = $n-2$ dengan *alpha* 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka butir, pernyataan atau indikator tersebut dikatakan valid, tetapi jika r hitung lebih kecil dari pada r tabel maka pernyataan tersebut dikatakan tidak valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kusioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kusioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach alpha*. Koefisien *Cronbach alpha* yang $> 0,60$ menunjukkan kehandalan (reliabilitas) instrument. Koefisien *Cronbach alpha* yang $< 0,60$ menunjukkan kurang handalnya instrument. Jika *Cronbach alpha* yang semakin mendekati satu (1) menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2016:175), pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik mempunyai distribusi yang normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan *Kolmogrov-Smirnov Goodness of Fit Test* dengan membandingkan nilai signifikan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi data yang dilakukan. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka data distribusi normal, sebaliknya jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data distribusi tidak normal.

3.9.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan grafik

scatterplot. Jika grafik *scatterplot* menunjukkan suatu pola titik seperti yang bergelombang atau melebar kemudian menyempit maka dapat disimpulkan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika grafik *scatterplot* membentuk pola menyebar maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.9.3 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:107) Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai tolerance.

Dasar keputusan multikolinieritas dengan tolerance adalah:

1. Tidak terjadi multikolinearitas bila nilai tolerance $\geq 0,10$.
2. Terjadi multikolinearitas bila nilai tolerance $\leq 0,10$.

Dasar keputusan multikolinieritas dengan VIF (Variance Inflation Faktor) :

1. Tidak terjadi multikolinearitas bila nilai VIF $\geq 10,00$
2. Terjadi multikolinieritas bila nilai VIF $\leq 10,00$.

3.10 Teknik Analisis Data

3.10.1 Analisis Deskriptif

Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2019:20) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mengdeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud menguji hipotesis. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi data yang dapat dilihat dari nilai maksimum, nilai minimum, nilai rata-rata (mean) dan standar deviasi.

3.10.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda, yaitu suatu analisis untuk menguji pengaruh dua (2) atau lebih

variabel bebas (independent variabel) terhadap variabel terikat (dependent variabel). Adapun persamaan regresi yang dipakai dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y=Kinerja Pegawai

a=Konstanta

b_1 =Koefisien regresi X_1

b_2 =Koefisien regresi X_2

b_3 =Koefisien regresi X_3

X_1 =*Human Relation*

X_2 =Karakteristik Individu

X_3 =Lingkungan Kerja

e=error

3.11 Uji Hipotesis

3.11.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui secara parsial pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

1. Variabel *Human Relation* (X_1)

H_0 : $b_1 = 0$, tidak ada pengaruh yang signifikan dari *Human Relation* terhadap Kinerja Pegawai.

H_1 : $b_1 \neq 0$, ada pengaruh yang signifikan dari *Human Relation* terhadap Kinerja Pegawai.

2. Variabel Karakteristik Individu (X_2)

$H_0 : b_2 = 0$, tidak ada pengaruh yang signifikan dari Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai.

$H_1 : b_2 \neq 0$, ada pengaruh yang signifikan dari Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai.

3. Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

$H_0 : b_3 = 0$, tidak ada pengaruh yang signifikan dari Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai.

$H_1 : b_3 \neq 0$, ada pengaruh yang signifikan dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel dengan kriteria keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak, H_1 diterima artinya ada pengaruh signifikan antara variabel x dan variabel y .
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima, H_1 ditolak berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel x dan variabel y .

3.12 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas (*human relation*, karakteristik individu dan lingkungan kerja) untuk menjelaskan variasi dalam variabel terikat (kinerja pegawai). Jika R^2 semakin mendekati satu (1) maka kemampuan variasi variabel bebas untuk menjelaskan variasi variabel terikat besar. Sebaliknya jika R^2 mendekati nol (0) berarti kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variasi variabel terikat kecil. Penelitian ini menggunakan aplikasi software SPSS for Windows.