



Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UPT Puskesmas Bumiratu

Nila Purnama Sari^{1*}, Dwi Gema Soegesti²

^{1,2} Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Teknokrat Indonesia

*E-mail Korespondensi: nilapurnamasaribocil@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 03-07-2025

Revision: 29-07-2025

Published: 02-07-2025

DOI Article:

10.24905/permana.v17i3.985

A B S T R A K

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja UPT Puskesmas Bumiratu. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan UPT Puskesmas Bumiratu. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dan memperoleh sampel 54 responden. Variabel penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel karakteristik individu (X_1) dan lingkungan kerja (X_2). Untuk variabel dependen (y) penelitian ini adalah kinerja karyawan. Metode analisis data kuantitatif, menggunakan beberapa model analisis regresi linear dengan memproses data menggunakan program SPSS 21. Karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja UPT Puskesmas Bumiratu. dengan nilai uji t dengan nilai thitung yang diperoleh sebesar 2.794 dengan tingkat signifikan 0.007. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja UPT Puskesmas Bumiratu dengan hasil uji t dengan nilai thitung yang diperoleh sebesar 2.085 dengan tingkat signifikan 0.042. Serta karakteristik individu dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja UPT Puskesmas Bumiratu dengan hasil uji F dengan ni yang diperoleh sebesar 25.313 dengan tingkat signifikan 0.000.

Kata Kunci: Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Purposive Sampling

A B S T R A C T

The purpose of this study was to determine the characteristics of individuals and the work environment on the performance of UPT Puskesmas Bumiratu. The population in this study were employees of UPT Puskesmas Bumiratu. The sampling technique used purposive sampling and obtained a sample of 54 respondents. The variables of this study used two variables, namely individual characteristics variables (X_1) and work environment (X_2). For the dependent variable (y) this study is employee

Acknowledgment

805



performance. Quantitative data analysis methods, using several linear regression analysis models by processing data using the SPSS 21 program. Individual characteristics partially have a positive and significant effect on the Performance of UPT Puskesmas Bumiratu. with a t-test value with a t-count value obtained of 2,794 with a significance level of 0.007. The work environment partially has a negative and insignificant effect on the Performance of UPT Puskesmas Bumiratu with the results of the t-test with a t-count value obtained of 2,085 with a significance level of 0.042. And individual characteristics and work environment simultaneously have a positive and significant effect on the performance of the Bumiratu Health Center UPT with the results of the F test with ni obtained of 25,313 with a significance level of 0.000.

Key word: *Individual Characteristics, Work Environment, Employee Performance, Purposive Sampling*

© 2025 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of Permana

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari tata kelola suatu organisasi yang menitikberatkan pada sumber daya manusia itu sendiri. Tugas utama dari MSDM adalah untuk melaksanakan setiap peraturan yang berlaku didalam sebuah organisasi berkaitan dengan sumber daya manusia. Manajemen diberikan wewenang oleh perusahaan untuk mengelola, mengatur, dan mengevaluasi unsur-unsur yang terdapat pada manusia agar diperolehnya tenaga kerja yang berkualitas dan mempunyai dedikasi yang baik akan pekerjaannya. Di dalam suatu organisasi, manusia merupakan aset yang sangat baik akan pekerjaannya. Di dalam sebuah organisasi, segala sesuatu yang telah di persiapkan dalam organisasi tersebut tidak akan berjalan dengan baik. Dikarenakan merupakan penggerak dan penentu atas keberhasilan sebuah perusahaan. Dan oleh sebab itu, sudah sepatutnya sebuah organisasi memberikan pandangan yang positif dan bersifat membangun, agar para tenaga kerja merasa di perhatikan keberadaannya didalam perusahaan tersebut (Novianti & Risal, 2023).

Menurut Widiyasari & Padmantyo (2023) dalam kinerja pegawai memiliki konsep yang mengacu pada kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditampilkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya merupakan cerminan perilaku dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan penelitian Syaleh et al (2022) mengatakan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh karakteristik individu dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, memahami bagaimana karakteristik individu dan lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja mereka sangat penting, terlebih dalam sektor pelayanan publik seperti UPT Puskesmas Bumiratu.

UPT Puskesmas Bumiratu adalah Unit Pelaksana Teknis Pusat Kesehatan Masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan tingkat pertama, dengan fokus pada upaya promotif dan preventif di wilayah kerjanya. Puskesmas ini di pimpin oleh seorang Kepala Puskesmas yang bertugas memimpin, mengawasi, dan melaksanakan koordinasi kegiatan Puskesmas. Berikut ini adalah identitas jumlah karyawan di seluruh cabang UPT Puskesmas Bumiratu:

Tabel 1. Data Jumlah Karyawan UPT Puskesmas Bumiratu

No	Jabatan	Jumlah
1	Ka Puskesmas	1
2	Dokter	1
3	Perawat	10
4	Apoteker	2
5	Bidan	10
6	Analisis Lab	5
7	Tenaga Gizi	8
8	Administrasi	6
9	Satpam	2
10	Staff	9
Total		54

Sumber : UPT Puskesmas Bumiratu (2025)

Berdasarkan tabel diatas total jumlah karyawan di UPT Puskesmas Bumiratu yaitu 54 orang karyawan. Pada era pelayanan kesehatan yang semakin menuntut profesionalisme dan responsivitas, kualitas kinerja karyawan di fasilitas kesehatan seperti UPT Puskesmas Bumiratu menjadi perhatian utama. Namun, dalam pelaksanaannya, masih ditemukan berbagai fenomena yang mencerminkan adanya penurunan atau ketidak konsistenan dalam kinerja karyawan. Peneliti sudah melakukan wawancara kepada 2 karyawan yaitu ibu dian selaku staf perencanaan dan ibu emi selaku staf TU pada UPT Puskesmas Bumiratu. Hasil wawancara dengan Bu Emi dan Mbak Dian, dapat disimpulkan bahwa keterlambatan pegawai dalam menyelesaikan tugas administrasi dan pelayanan pasien di Puskesmas Bumiratu masih menjadi kendala yang cukup signifikan. Keterlambatan ini berdampak pada lambatnya proses pelaporan



administrasi dan menurunnya kualitas pelayanan terhadap pasien, seperti keterlambatan input data pasien dan hambatan dalam proses rujukan.

Faktor penyebab keterlambatan meliputi kurangnya pemahaman terhadap sistem kerja, beban kerja yang tinggi, gangguan teknis, serta rendahnya kedisiplinan sebagian pegawai. Untuk mengatasi masalah ini, disarankan agar dilakukan pelatihan rutin, evaluasi berkala, peningkatan koordinasi antar unit, serta penerapan sistem penghargaan dan sanksi (*reward and punishment*) yang tegas untuk mendorong kedisiplinan dan tanggung jawab kerja pegawai. Oleh karena itu peneliti ingin melihat pengaruh karakter individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UPT Puskesmas Bumiratu.

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi hubungan antara karakteristik individu dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Misalnya, penelitian Novianti & Risal (2023) menemukan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian lain oleh Maela & Jaelani (2023) menunjukkan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan muda. Berdasarkan penelitian sebelumnya terdapat gap kesenjangan penelitian dari penelitian Novianti & Risal (2023) dan Maela & Jaelani (2023) adanya intoleransi dari hasil penelitian.

Berdasarkan observasi penelitian dan masalah yang ada di UPT Puskesmas serta berdasarkan gap penelitian di atas dapat dilihat adanya perbedaan harapan dan kenyataan serta dukungan teori yang menyatakan karakteristik individu dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga peneliti bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada UPT Puskesmas Bumiratu.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah penyelidikan fenomena sosial yang berbasis pengujian teori yang terdiri dari variabel-variabel yang diukur dengan angka dan dianalisis dengan prosedur statistik untuk memastikan kebenaran dan ketepatan generalisasi prediktif teori terkait. Pada penelitian ini yang akan menjadi Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan UPT Puskesmas Bumiratu. Pada sampel sendiri menggunakan teknik *non probability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling* sehingga sampel yang digunakan sebanyak 54 orang karyawan UPT Puskesmas Bumiratu. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data atau

808



sumber primer dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Penyebaran kuesioner tersebut diberikan kepada karyawan UPT Puskesmas Bumiratu. Selanjutnya data akan diolah menggunakan uji validitas, uji realibilitas, kemudian akan di uji menggunakan asumsi klasik, dan setelahnya akan di uji menggunakan regresi linear berganda dan uji hipotesis baik uji t uji f, dan koefisien determinasi

Hipotesis

H₁: Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawann

H₂: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawann

H₃: Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

HASIL

Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas terhadap variabel kompetensi pegawai dilakukan dengan menggunakan program *Software SPSS 21 For Windows* dengan metode pearson yang menetapkan nilai kritis sebesar 0,5. Artinya jika koefisien korelasi > 0,5, maka item pernyataan dinyatakan valid. Nilai r tabel yang digunakan adalah 0,268. Hasil pengujian disajikan pada tabel berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Karakteristik Individu (X ₁)	X1.1	0,789	0,268	Valid
	X1.2	0,866	0,268	Valid
	X1 .3	0,848	0,268	Valid
	X1.4	0,721	0,268	Valid
	X1.5	0,772	0,268	Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	X2.1	0,894	0,268	Valid
	X2.2	0,791	0,268	Valid
	X2.3	0,885	0,268	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,836	0,268	Valid
	Y2	0,814	0,268	Valid
	Y3	0,912	0,268	Valid
	Y4	0,817	0,268	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 21 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, seluruh ítem pernyataan dalam kuesioner variabel, seluruhnya valid karena skor 'hitung lebih besar bila dibandingkan dengan 'tabel yang bernilai 0,268.



Hasil Uji Reabilitas

Menurut (Sugiyono, 2022), reliabilitas yang kurang dari 0.60 menunjukkan bahwa instrument dianggap kurang baik, apabila di sekitar 0.70 dikategorikan layak/dapat diterima, sedangkan apabila lebih dari 0.80 dikatakan baik. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan *Software SPSS 21 For Windows*. Adapun pengujian reliabilitas yang dilakukan menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,940	12

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 21 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen diketahui bahwa nilai alpha pada variabel adalah sebesar 0,940, mempunyai koefisien alpha $> 0,8$, sehingga seluruh item pernyataan reliabel dan instrumen dikategorikan baik serta dapat digunakan dalam penelitian.

Analisis Statistik Deskriptif Hasil

Tabel 4. Hasil Uji Deskriptif

Variabel	Item	Mean	Std. Deviation	Kategori
Karakteristik Individu (X ₁)	X1.1	3,19	1,150	Baik
	X1.2	3,26	0,935	Baik
	X1 .3	2,98	0,921	Baik
	X1.4	3,26	0,935	Baik
	X1.5	2,85	1,053	Baik
Lingkungan Kerja (X ₂)	X2.1	2,85	1,053	Baik
	X2.2	3,19	0,913	Baik
	X2.3	2,85	1,053	Baik
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	3,20	0,810	Baik
	Y2	3,02	0,858	Baik
	Y3	3,22	0,984	Baik
	Y4	3,02	0,858	Baik

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 21 (2025)

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Alat analisis selanjutnya dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik uji analisis

regresi linier berganda. Uji ini digunakan untuk menggambarkan hubungan variabel bebas (X) yakni variabel Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja. variabel terikat (Y) yakni variabel kinerja. Untuk mencari tau pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Dalam penelitian dapat menggunakan analisis statistic dengan uji regresi berganda dengan menyertakan 2 variabel bebas yakni Karakteristik Individu (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel terikat yakni Kinerja (Y): dibawah ini adalah hasil analisis uji regresi linier berganda, sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
1	(Constant)	4,216	1,206	3,496	0,001
	Karakteristik Individu	0,320	0,114	2,794	0,007
	Lingkungan Kerja	0,369	0,177	2,085	0,042

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 21 (2025)

Berdasarkan tabel 8 yang telah dipaparkan diatas maka dapat dilihat persamaan fungsi regresi linier berganda pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

$$Y = 4,216 + 0,320 + 0,369$$

Dimana :

Y= Kinerja

X1 = Karakteristik Individu

X2 = Lingkungan Kerja

Berikut ini merupakan penjelasan persamaan regresi di atas, sebagai berikut:

1. Apabila variabel bebas yakni Karakteristik Individu (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) bernilai 0, maka variabel terikat yakni Kinerja (Y) bernilai positif sebesar 4,216
2. Nilai koefisien regresi variabel Karakteristik Individu (X1) bernilai positif yaitu sebesar 0,320 sehingga dapat disimpulkan apabila terjadi peningkatan pada variabel Karakteristik Individu sebesar 1 satuan, maka variabel Kinerja (Y) juga akan meningkat sebesar 0,320. dengan asumsi variabel Kompetensi (konstan).
3. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X2) bernilai positif yaitu 0.369, sehingga dapat disimpulkan apabila terjadi peningkatan pada variabel Lingkungan



Kerja (X2) sebesar 1 satuan, maka variabel Kinerja (Y) juga akan meningkat sebesar 0,369. Dengan asumsi variabel Kompetensi (konstan).

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan secara parsial (sendiri-sendiri) variabel bebas yaitu variabel Karakteristik Individu (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dengan variabel terikat yaitu variabel Kinerja (Y).

**Tabel 6. Hasil Uji T
Coefficients^a**

Model	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
		Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,216	1,206		3,496 0,001
	Karakteristik Individu	0,320	0,114	0,430	2,794 0,007
	Lingkungan Kerja	0,369	0,177	0,321	2,085 0,042

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 21 (2025)

Berdasarkan tabel 9 yang telah dipaparkan diatas, diketahui nilai masing-masing variabel bebas yaitu variabel Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja saling mempengaruhi satu sama lain terhadap variabel terikat yaitu variabel Kinerja. Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai thitung dengan nilai T_{tabel} pada tingkat singnifikansi 5% ($\alpha = 0.05$)

$$T_{tabel} = n-k-1$$

$$T_{tabel} = 54-2-1$$

$$T_{tabel} = 1.675$$

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut :

1. H_1 : Uji hipotesis variabel karakteristik individu (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)
Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh $t_{hitung} = 2.794 > t_{tabel} = 1.675$ dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu sebesar $0,007 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. H_2 : Uji hipotesis variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh $t_{hitung} = 2.085 > t_{tabel} = 1.675$ dengan tingkat signifikan 0,042 > 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



fikan 0,05 yaitu sebesar $0,042 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan secara simultan (bersama-sama) variabel bebas yaitu variabel Karakteristik Individu (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dengan variabel terikat yaitu variabel Kinerja (Y).

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	256,765	2	128,383	25,313	,000 ^b
	Residual	258,661	51	5,072		
	Total	515,426	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 21 (2025)

Berdasarkan Tabel 10 yang menunjukkan bahwa Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan Fhitung dengan nilai Ftabel pada taraf signifikansi 0,05. Nilai Fhitung sebesar 25.313 dan Ftabel dengan $df_1=k-1$ ($df_1=3-1=2$), maka derajat pembilangan adalah 2 dan $df_2=n-k$ ($df_2=54-3=51$) untuk derajat penyebut, maka diperoleh Ftabel sebesar 3,179, berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $25.313 > 3.179$. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pada hasil uji F dapat disimpulkan bahwa Hipotesis (H_0) diterima yaitu variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar signifikansi persentase kontribusi yang diberikan oleh variabel bebas yaitu Karakteristik Individu (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y). Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi pada penelitian ini, dapat dilihat dari hasil output SPSS versi 21 yang telah dipaparkan dibawah ini, sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi



Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,706 ^a	0,498	0,478	2,252

a. Predictors: (Constant), Total_x2, Total_X1

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 21 (2025)

Berdasarkan tabel 11 yang telah dipaparkan diatas maka dapat diketahui nilai R square = 0.498. Hal ini menjelaskan bahwa dapat diinterpretasikan hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) menghasilkan nilai R square sebesar 0.498 atau 49.8% yang memiliki makna terdapat hubungan yang erat antara variabel karakteristik individu, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan sisanya yaitu sebesar 50.2% dijelaskan oleh faktor lain. Menurut khaira (2022) berdasarkan hasil r square 49.8% dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut Cukup Erat hubungannya terhadap kinerja karyawan.

Hasil Pembahasan

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja UPT Puskesmas Bumiratu

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji T) yang sudah dilakukan sebelumnya menghasilkan bahwa secara parsial (sendiri-sendiri) variabel karakteristik individu (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja UPT Puskesmas Bumiratu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu mempengaruhi Kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari hasil uji t dengan nilai thitung yang diperoleh sebesar 2.794 dengan tingkat signifikan 0.007 sehingga Hipotesis 1 (H1) dalam penelitian ini hipotesis diterima.

Karakteristik individu dapat diartikan sebagai komponen penting dalam operasional perusahaan. Karakteristik individu dapat digunakan untuk memprediksi kehidupan kerja seseorang, yang pada gilirannya mempengaruhi kehidupan kerja perusahaan. sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh karakteristik individu atau dengan meningkatkan karakteristik individu maka kinerja akan mengalami peningkatan secara nyata. Menurut (Rahmisyari, 2018) Karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Karakteristik individu didalam perusahaan merupakan suatu hal yang nyata hal tersebut dikarnakan setiap karyawan yang ada di perusahaan memiliki karakter yang berbeda. Karyawan atau sumber daya manusia adalah orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada perusahaan agar dapat tetap terjaga eksistensinya. faktor-faktor yang mudah didefinisikan dan tersedia, data yang dapat diperoleh sebagian besar dari informasi yang tersedia dalam berkas personalia seorang pegawai mengemukakan

814



karakteristik individu meliputi usia, jenis kelamin, banyaknya tanggungan dan masa kerja dalam organisasi.

Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian Novianti & Risal (2023) menghasilkan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Serta penelitian Abadylla (2020) menghasilkan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja UPT Puskesmas Bumiratu

Dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja (X2) secara parsial (sendiri-sendiri) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) UPT Puskesmas Bumiratu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X2) mempengaruhi Kinerja pegawai. hal ini dapat dilihat dari hasil uji t dengan nilai hitung yang diperoleh sebesar 2.085 dengan tingkat signifikan 0.042. sehingga Hipotesis 2 (H2) dalam penelitian ini diterima.

Hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden tertinggi mengenai kemampuan pegawai bekerja sama dengan pegawai lain. Hal ini dapat disimpulkan bahwasanya semakin bagusnya lingkungan kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, semakin cepat pekerjaan tersebut selesai. Lingkungan yang nyaman dan aman akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya jika lingkungan tidak nyaman dan aman maka kinerja karyawan akan menurun. Hal yang sama dinyatakan oleh Lishandy (2018) bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian Syaleh et al (2022) menghasilkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Serta penelitian Novianti & Risal (2023) menghasilkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil Uji simultan (Uji F) yang telah dilakukan sebelumnya menghasilkan bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel karakteristik individu (X1) dan lingkungan



kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) UPT Puskesmas Bumiratu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu dan lingkungan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. hal ini dapat dilihat dari hasil uji F dengan nilai yang diperoleh sebesar 25.313 dengan tingkat signifikansi 0.000. sehingga Hipotesis 3 (H3) dalam penelitian ini teruji dan diterima.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syaleh et al (2022) menghasilkan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian Novianti & Risal (2023) menghasilkan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data yang telah dilakukan mengenai pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap Kinerja UPT Puskesmas Bumiratu, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik Individu parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja UPT Puskesmas Bumiratu. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja UPT Puskesmas Bumiratu. Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja UPT Puskesmas Bumiratu.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadylla, H. I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Karakteristik Individu Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perguruan Tinggi Swasta Ikip Prgi Jember). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 4(No. 1), 1–14.
- Amanda, M. D., Ellyawati, N., & Sutrisno. (2024). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Karisma Rancangan Pratama Samarinda Kalimantan Timur. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(11), 1–23.
- Anggraenie, R., Dwiatmadja, C., & Santoso, D. (2024). Pengaruh Kompetensi, Karakteristik Individu Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Edunomika*, 08(01), 1–14.
- Ardhana, R. P., Rony, Z. T., Sari, R. K., Sudiantini, D., & Narpati, B. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Gunung Mutiara Nedindo. *Otonomi*, 21(1), 1. <Https://Doi.Org/10.32503/Otonomi.V21i1.1331>

- Armansyah. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hpa Tanjungpinang. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <Https://Doi.Org/10.55047/Transekonomika.V1i2.36>
- Dermawan, A., Kusnadi, E., & Ediyanto. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Perkebunan Nusantara Xi Medika (Persero) Rs. Elizabeth Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (Jme)*, 1(10), 1996–2008.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Universitas Diponegoro.
- Hapsoro, B. V., Tamba, M., Suratmi, T., & Nurminingsih, N. (2022). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bhinneka Life Indonesia Di Jakarta. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 12(2), 166–175. <Https://Doi.Org/10.52643/Jam.V12i2.2298>
- Kabdiyono, E. L., Perkasa, D. H., Ekhsan, M., Abdullah, M. A. F., & Febrian, W. D. (2024). Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Garment Di Kabupaten Tangerang. *Jomb*, 15(1), 37–48.
- Lishandy, N. P. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Administrasi Bisnis*.
- Maela, A., & Jaelani, A. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Datatel Indonesia. *Cakrawala*, 17(1), 1–11.
- Novianti, A., & Risal, T. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Medan Promotion. *Jurnal Manajemen, Ekonomi, Kewirausahaan, Dan Investasi*, 1(2). <Https://Doi.Org/10.59581/Manivest.V1i4.55>
- Rahmisyari, R. (2018). Variables Of Individual Characteristics, Work Motivation, And Benefit System To Employee Performance In Supermarket Companies. *Gorontalo Management Research*, 1(2), 16–26.
- Sugiyono. (2018a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018b). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif , Kualitatif Dan R & D*.
- Susanti, & Mardika, N. H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk. *Scientia Journal : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3. Https://Ejournal.Upbatam.Ac.Id/Index.Php/Scientia_Journal/Article/View/3066
- Syaleh, H., Nasution, R. N., Kuliman, Indriani, J. D., & Avis, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bpr Rangkiang Denai Kota Payakumbuh. *Jusie*, Vii, 42–54.
- Widiyasari, E., & Padmantyo, S. (2023). Pengaruh Kemampuan Karyawan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Indo Jelly Gum Karanganyar. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (Mea)*, 7(2), 1245–1257.



<Https://Doi.Org/10.31955/Mea.V7i2.3124>

Yuliana, I., & Kusdiyanto, K. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Di Kota Salatiga). *Value*, 4(2), 220–236. <Https://Doi.Org/10.36490/Value.V4i2.1032>