

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK
INDIVIDU TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN
KETERIKATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA KANTOR
UPTD PEPENDA SIBOLGA**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



Oleh:

NAMA :AZLY ANGGRAINI NASUTION
NPM :2105160562
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2025**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 23 April 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : AZLY ANGGRAINI NASUTION
N P M : 2105160562
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KETERIKATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA UPTD PEPENDA SIBOLGA

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

(Hazmanan Khair, S.E., MBA, M.Si.)

(Rahmat Hidayat, S.T., M.M)

Pembimbing

(Willy Yusnandar, S.E., M.Si.)

Ketua

Panitia Ujian

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA.)

(Assoc. Prof. Dr. Ado Gunawan, S.E., M.Si.)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

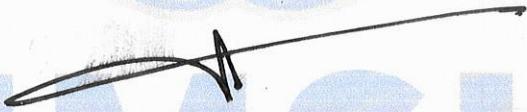
Tugas Akhir ini disusun oleh:

NAMA : AZLY ANGGRAINI NASUTION
N.P.M : 2105160562
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL PENELITIAN : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KETERIKATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR UPTD PEPENDA SIBOLGA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan Tugas Akhir.

Medan, Maret 2025

Pembimbing Skripsi



WILLY YUSNANDAR, SE., M.Si

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Lengkap : Azly Anggraini Nasution
 N.P.M : 2105160562
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Nama Dosen Pembimbing : Willy Yusnandar,SE.,M.Si
 Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Keterikatan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor UPTD Penda Sibolga

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	FOKUSKAN JUDUL VARIABEL DENGAN FENOMENA YANG DITELITI	25 25 02	
Bab 2	TEORI - TEORI DITAMBAH	28 25 07	
Bab 3	KERANGKA KONSEPTUAL DI JELASKAN	28 25 02	
Bab 4	HASIL PENELITIAN.	4 25 03	
Bab 5	KESIMPULAN & KETERBATASAN PENELITIAN.	04 25 03	
Daftar Pustaka	MENDELEY.	10 25 03	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	KC IKUT SIDANG.	21 25 03	

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Medan, 2025

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Sariffudin Hasibuan,SE.,M.Si)

Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing

(Willy Yusnandar,SE.,M.Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Azly Anggraini Nasution
NPM : 2105160562
Fak/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai dengan Keterikatan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Kantor UPTD Penda Sibolga

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Januari 2025
Pembuat Pernyataan



AZLY ANGGRAINI NASUTION

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KETERIKATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR UPTD PEPENDA SIBOLGA

**AZLY ANGGRAINI NASUTION
2105160562**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Penelitian ini merupakan penelitian yang dilakukan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai dengan Keterikatan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada pegawai UPTD PEPENDA Sibolga, dengan pendekatan penelitian asosiatif, dan teknik pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner, adapun teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel sensus (jenuh) yaitu sebanyak 33 responden dan menggunakan teknik analisis jalur menggunakan aplikasi SEM PLS versi 4.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD PEPENDA Sibolga, artinya ketika instansi meningkatkan penerapan Lingkungan Kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai, Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD PEPENDA Sibolga, artinya ketika pegawai memiliki Karakteristik Individu yang baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Kerja pada UPTD PEPENDA Sibolga, artinya ketika instansi meningkatkan penerapan Lingkungan Kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai, Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Kerja pada UPTD PEPENDA Sibolga, artinya ketika pegawai memiliki Karakteristik Individu yang baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai, Keterikatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD PEPENDA Sibolga, artinya ketika instansi meningkatkan penerapan Keterikatan Kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai, Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan Keterikatan Kerja sebagai variabel moderasi pada UPTD PEPENDA Sibolga dan Karakteristik Individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan Keterikatan Kerja sebagai variabel moderasi pada UPTD PEPENDA Sibolga

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Keterikatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND INDIVIDUAL CHARACTERISTICS ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK ENGAGEMENT AS AN INTERVENING VARIABLE IN THE OFFICE UPTD PEPENDA SIBOLGA

**AZLY ANGGRAINI NASUTION
2105160562**

Management Study Program, Faculty of Economics and Business, UMSU

This study is a study conducted to test and analyze the Influence of Work Environment and Individual Characteristics on Employee Performance with Work Engagement as an Intervening Variable on UPTD PEPENDA Sibolga employees, with an associative research approach, and data collection techniques by distributing questionnaires, while the sampling technique uses a census sampling technique (saturated) which is 33 respondents and uses a path analysis technique using the SEM PLS version 4 application.

Based on the results of the study, it was concluded that the Work Environment has a positive and significant effect on Employee Performance at UPTD PEPENDA Sibolga, meaning that when the agency increasing the implementation of a good Work Environment will improve employee performance, Individual Characteristics have a positive and significant effect on Employee Performance at UPTD PEPENDA Sibolga, meaning that when employees have good Individual Characteristics, it will improve employee performance, Work Environment has a positive and significant effect on Work Engagement at UPTD PEPENDA Sibolga, meaning that when agencies improve the implementation of a good Work Environment, it will improve employee performance, Individual Characteristics have a positive and significant effect on Work Engagement at UPTD PEPENDA Sibolga, meaning that when employees have good Individual Characteristics, it will improve employee performance, Work Engagement has a positive and significant effect on Employee Performance at UPTD PEPENDA Sibolga, meaning that when agencies improve the implementation of good Work Engagement, it will improve employee performance, Work Environment has a positive and significant effect on Employee Performance with Work Engagement as a moderating variable at UPTD PEPENDA Sibolga and Individual Characteristics have a positive and significant effect on Employee Performance with Work Engagement as a moderating variable at UPTD PEPENDA Sibolga

Keywords: Performance Employees. Work Engagement, Work Environment and Individual Characteristics

KATA PENGANTAR



Assalamua'laikum Warohmatullah Wabarakatuh

Alhamdulillahirobbil'alamin

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tugas akhir yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai dengan Keterikatan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada KANTOR UPTD PEPENDA SIBOLGA”** dengan baik dan penuh dengan suka cita. Penyusunan tugas akhir ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian persyaratan akademis dalam menyelesaikan studi program sarjana S1 jurusan manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Shalawat dan salam atas junjungan Rasul Allah Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman jahilliyah menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti saat sekarang ini. Di dalam penulisan tugas akhir ini penulis sadar akan keterbatasan dan kemampuan yang ada, namun walaupun demikian penulis sudah berusaha agar tugas akhir ini sesuai yang diharapkan dan penulis menyadari bahwa tanpa bantuan yang diberikan oleh berbagai pihak yang terkait maka tugas akhir ini tidak dapat diselesaikan dengan baik. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada ayah dan ibu yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung penulis dalam pembuatan tugas akhir ini. Dan seluruh keluarga besar

yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis, serta saya berterima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. H. Januri, S.E, M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Saripuddin Hsb, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
6. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
7. Bapak Willy Yusnandar,SE,.M.Si selaku Dosen Pembimbing saya yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang membantu penulis menyelesaikan tugas akhir ini
8. Seluruh dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff dan pegawai yang telah

membantu penulis baik selama masa pendidikan maupun dalam penyusunan tugas akhir.

Penulis juga mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak yang telah membaca tugas akhir ini demi perbaikan-perbaikan kedepannya dan untuk penyempurnaan tugas akhir ini dimasa yang akan datang. Semoga tugas akhir ini dapat menambah dan memperluas pengetahuan terutama bagi penulis dan pembaca lainnya.

Akhir kata, penulis mengharapkan semoga tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi pembacanya. Semoga Allah SWT memberikan balasan atas semua bantuan yang diberikan.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, November 2024

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Rumusan Masalah	5
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian	7
BAB 2 KAJIAN TEORI	8
2.1. Uraian Teori	8
2.1.1. Kinerja Pegawai	8
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai	8
2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja	9
2.1.1.3. Faktor-faktor Kinerja	12
2.1.1.4. Indikator Kinerja	15
2.1.2. Lingkungan kerja	17
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan kerja.....	17
2.1.2.2. Faktor yang mempengaruhi Lingkungan kerja.....	20
2.1.2.3. Indikator Lingkungan kerja	23
2.1.3. Karakteristik Individu.....	28
2.1.3.1 Pengertian Karakteristik Individu.....	28
2.1.3.2. Dimensi Karakteristik Individu	29
2.1.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Karakteristik Individu	30
2.1.3.4 Indikator Karakteristik Individu	32
2.1.4. Keterikatan Kerja	33
2.1.4.1. Pengertian Keterikatan Kerja	33

2.1.4.2. Aspek-aspek Keterikatan Kerja.....	35
2.1.4.3. Faktor-faktor Keterikatan Kerja.....	36
2.1.4.4. Indikator Keterikatan Kerja.....	38
2.2. Kerangka Konseptual.....	39
2.3. Hipotesis.....	40
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	42
3.1. Pendekatan Penelitian.....	42
3.2. Definisi Operasional.....	42
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian.....	44
3.4. Populasi dan Sampel.....	45
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.6. Teknik Analisis Data.....	47
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
4.1. Deskripsi Data.....	59
4.2. Analisis Data PLS.....	68
4.3. Pembahasan.....	77
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	85
5.1. Kesimpulan.....	85
5.2. Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Observasi Pra Riset.....	4
Tabel 3.1 Indikator Kinerja.....	42
Tabel 3.2 Indikator Keterikatan Kerja	43
Tabel 3.3 Indikator Lingkungan kerja.....	43
Tabel 3.4 Indikator Karakteristik Individu.....	45
Tabel 3.5 Jadwal dan Waktu Penelitian	45
Tabel 3.6 Jumlah Populasi	46
Tabel 3.7 Skala Pengukuran.....	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.6 Kerangka konseptual	40
Gambar 3.1 Model Struktural PLS.....	48
Gambar 3.2 Model Analisis Persamaan Struktural	50

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah bagian yang sangat penting bagi perusahaan karena faktor manusia sebagai penggerak utama dalam sebuah kegiatan operasional perusahaan, semakin baik kinerja karyawan maka akan semakin meningkatnya pencapaian sebuah perusahaan dan sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk maka perusahaan akan mengalami kerugian, karena bagaimana pun canggihnya sistem dan teknologi harus di dukung dengan sumber daya manusia berkualitas yang mengerti dan menguasai sistem tersebut. Hal ini berarti bahwa untuk mencapai kesuksesan dapat diwujudkan dengan mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya, karena sumber daya manusia yang kuat adalah modal yang cukup penting bagi perusahaan untuk mengembangkan dan mencapai tujuan perusahaan

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam pegawai itu sendiri maupun faktor organisasi itu sendiri. Menurut (Kasmir, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:., Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, keterikatan kerja, Kepribadian, Motivasi kerja, Lingkungan kerja, Gaya lingkungan kerja, Budaya organisasi, Kepuasan kerja, karakteristik individu, Loyalitas, Komitmen, Disiplin kerja. Adapun dalam penelitian ini saya memilih faktor lingkungan kerja, karakteristik individu, dan keterikatan kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja, Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang

dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Rahmawati, Swasto & Prasetya, 2014). Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri (Rahmawati, Swasto & Prasetya, 2014). Adapun untuk mengukur lingkungan kerja digunakan ukuran seperti suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja.

Selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah karakteristik individu, Karakteristik individu adalah ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki karyawan yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan karyawan yang lainnya untuk mempertahankan dan memperbaiki kinerjanya. Karakteristik individu adalah karakter-karakter yang dimiliki oleh setiap orang yang berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya, (Siagian, 2016) Menurut (Siagian, 2016) menyatakan bahwa karakteristik biografikal (individu) dapat dilihat dari umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya.

Karakteristik individu mencakup sejumlah sifat dasar yang melekat pada individu tertentu. Menurut (Rahman, 2018) karakteristik individu mencakup sifatsifat berupa kemampuan dan keterampilan; latar belakang keluarga, sosial, dan pengalaman, umur, bangsa, jenis kelamin dan lainnya yang mencerminkan sifat demografis tertentu; serta karakteristik psikologis yang terdiri dari persepsi,

sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

Dan yang menjadi variabel penghubung dalam penelitian ini yaitu keterikatan kerja, Keterikatan Kerja melibatkan seorang pekerja yang secara penuh terlibat dalam pekerjaannya, sehingga orang tersebut mempunyai tanggungjawab yang besar terhadap pekerjaannya. Namun, maksud dari konsep Keterikatan Kerja bukan hanya bertanggung jawab pada pekerjaannya saja, melainkan juga mengutamakan pekerjaan, bekerja dengan sungguh-sungguh, menyelesaikan pekerjaan dengan tidak menunda-nunda, serta menggunakan jam kerja sebagaimana mestinya. Keterikatan Kerja merupakan antusiasme karyawan dalam bekerja, yang terjadi karena karyawan mengarahkan energinya untuk bekerja, yang selaras dengan prioritas strategic perusahaan. Antusiasme ini terbentuk karena karyawan merasa *engage (feel engaged)* sehingga berpotensi untuk menampilkan perilaku yang *engaged*. Perilaku yang *engage* memberikan dampak positif bagi organisasi yaitu peningkatan *revenue*

Menurut (Handoyo, 2017) secara umum Keterikatan Kerja dapat didefinisikan sebagai tingkat komitmen dan keterikatan karyawan yang dimiliki terhadap organisasi dan nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi. Sedangkan menurut (Gallup, 2013) Keterikatan Kerja adalah ikatan kerja yang melibatkan karyawan secara penuh dan mau benar-benar terikat dalam suatu organisasi. Ikatan kerja melibatkan karyawan secara penuh atau keseluruhan, baik secara kognitif, atau secara emosi terlibat, karena dalam Keterikatan Kerja dua hal tersebut secara penuh dilibatkan untuk membentuk hubungan yang penuh arti.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor UPTD PEPENDA Sibolga, yaitu instansi pendapatan daerah yang berada di Kota Sibolga, Sumatera Utara. Instansi

ini memberikan pelayanan masyarakat untuk pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor, Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor dan Pajak Air Permukaan dan Sumbangan Pihak Ketiga.

Adapun hasil observasi awal yang dilakukan terhadap beberapa pegawai bahwa ditemukan fenomena terkait dengan lingkungan kerja dimana suasana kerja yang kurang nyaman terkait adanya beberapa ruangan yang tidak dilengkapi dengan penerangan yang memadai. kemudian pada karakteristik individu ditemukan adanya *gap* kelompok antar pegawai yang memiliki hubungan yang kurang harmonis, sehingga dikhawatirkan menjadi pemicu konflik antar pegawai dan selanjutnya pada bagian keterikatan kerja ditemukan fenomena terkait dengan adanya beberapa pegawai yang masih belum disiplin serta kurang teliti dalam pekerjaan yang menunjukkan semangat bekerja belum maksimal.

Berdasarkan fenomena tersebut maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai dengan Keterikatan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada KANTOR UPTD PEPENDA SIBOLGA”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ditemukan pada KANTOR UPTD PEPENDA SIBOLGA adalah sebagai berikut :

1. Suasana kerja yang kurang nyaman terkait adanya beberapa ruangan yang tidak dilengkapi dengan penerangan yang memadai.
2. Adanya *gap* kelompok antar pegawai yang memiliki hubungan yang

kurang harmonis, sehingga dikhawatirkan menjadi pemicu konflik antar pegawai

3. Adanya beberapa pegawai yang masih belum disiplin serta kurang teliti dalam pekerjaan yang menunjukkan semangat bekerja belum maksimal

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai KANTOR UPTD PEPENDA SIBOLGA?
2. Apakah terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai KANTOR UPTD PEPENDA SIBOLGA?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap keterikatan kerja pegawai KANTOR UPTD PEPENDA SIBOLGA?
4. Apakah terdapat pengaruh Karakteristik individu terhadap keterikatan kerja pegawai KANTOR UPTD PEPENDA SIBOLGA?
5. Apakah terdapat pengaruh keterikatan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai KANTOR UPTD PEPENDA SIBOLGA?
6. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang di mediasi keterikatan kerja pegawai KANTOR UPTD PEPENDA SIBOLGA?
7. Apakah terdapat pengaruh Karakteristik individu terhadap kinerja pegawai yang di mediasi keterikatan kerja pegawai KANTOR UPTD PEPENDA SIBOLGA?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas adapun tujuan penelitian dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai KANTOR UPTD PEPENDA SIBOLGA
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Karakteristik individu terhadap kinerja pegawai KANTOR UPTD PEPENDA SIBOLGA
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap keterikatan kerja pegawai KANTOR UPTD PEPENDA SIBOLGA
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap keterikatan kerja pegawai KANTOR UPTD PEPENDA SIBOLGA
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterikatan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai KANTOR UPTD PEPENDA SIBOLGA
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang di mediasi keterikatan kerja pegawai KANTOR UPTD PEPENDA SIBOLGA
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh miotivasi terhadap kinerja pegawai yang di mediasi keterikatan kerja pegawai KANTOR UPTD PEPENDA SIBOLGA

1.5 Manfaat penelitian

- a. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang didapat dibangku kuliah dan sebagai awal informasi penelitian lanjutan. Serta, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata-1 Program Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

b. Manfaat praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan untuk pengembangan dan pembinaan Sumber Daya Manusia di KANTOR UPTD PEPENDA SIBOLGA

c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan agar dijadikan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan Karakteristik individu terhadap kinerja pegawai yang di mediasi keterikatan kerja pada KANTOR UPTD PEPENDA SIBOLGA.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Uraian Teori

2.1.1. Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Dalam melaksanakan aktivitas kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya, standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai yang cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Seperti yang dikatakan (Jufrizen & Intan, 2021), bahwa kinerja pegawai merupakan cara untuk melihat dan menentukan perkembangan perusahaan, kinerja juga merupakan pengukuran dari hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Wibowo, 2014) "Kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses."

Menurut (Fatimah, 2017), Kinerja adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya yang memiliki standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Dan menurut (Mangkunegara 2018), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun menurut (Kasmir, 2016), Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan, bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang diberikan melalui proses kerja yang akan mendapatkan hasil sesuai dengan waktu dan kriteria yang ditentukan perusahaan dan mempunyai pandangan bahwa kualitas dan kuantitas pekerjaan hari ini harus lebih baik daripada hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini

2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja

a. Tujuan Kinerja

Tujuan pokok penilaian kinerja adalah untuk menilai kinerja pegawai dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan (Rudianto, 2013).

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) tujuan penilaian kinerja adalah :

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai.
- 3) Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang di embannya sekarang.
- 4) Mendefenisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai terMotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

b. Manfaat Kinerja

Manfaat penilaian kinerja menurut (Arifin, 2013) yaitu :

- 1) Meningkatkan Motivasi.
- 2) Meningkatkan kepuasan kerja.
- 3) Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan.
- 4) Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan potensi diri menjadi lebih besar.
- 5) Memberikan kesempatan untuk berkomunikasi dengan atasan.
- 6) Kesempatan untuk dapat mendiskusikan masalah pekerjaan dan bagaimana cara mereka menyelesaikannya
- 7) Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja pekerja untuk memperbaiki manajemen selanjutnya
- 8) Kesempatan untuk mengembangkan suatu pandangan umum

tentang pekerjaan individu dan departemen yang lengkap.

- 9) Memberikan peluang untuk mengembangkan sistem pengawasan yang lebih baik.
- 10) Sebagai media untuk mengurangi kesenjangan antara sasaran individu dengan sasaran kelompok atau sasaran departemen SDM .
- 11) Dapat digunakan untuk mengidentifikasi kesempatan bagi pekerja dalam rangka perubahan tugas kerja (pemindahan pekerja).

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) manfaat penilaian kinerja pegawai yaitu :

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur sejauh mana seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang berada di dalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan Motivasi kerja pegawai sehingga dicapai performance yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan pegawai selanjutnya.

- 8) Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan pegawai.
- 9) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan pegawai.
- 10) Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (job description).

2.1.1.3. Faktor Faktor Kinerja Pegawai

Adapun kinerja pegawai dalam suatu organisasi, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam pegawai itu sendiri maupun faktor organisasi itu sendiri. Menurut (Yusuf et al., 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1) *Employee Engagement*

adalah suatu keadaan dimana manusia merasa dirinya menemukan arti diri secara utuh, memiliki Motivasi dalam bekerja, mampu menerima dukungan dari orang lain secara positif, dan mampu bekerja secara efektif dan efisien di lingkungan kerja

2) Beban Kerja

adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit kuantitatif, yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.

3) Kepuasan kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual.,Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Sedangkan menurut (Kasmir, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan kerja

Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4) Kepribadian

Yaitu rasa memiliki dan menjadi bagian dari perusahaan atas kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang .

5) Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya

7) Gaya lingkungan kerja

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

2.1.1.4. Indikator Kinerja

Adapun indikator yang dapat meningkatkan kinerja pegawai menurut (Wibowo, 2014) untuk itu perlu mengetahui perkembangan pencapaian standart, target, dan waktu yang tersedia. Indikator kinerja atau *performance indicator* kadang-kadang digunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measure*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Terdapat tujuh indikator kinerja yaitu:

1) Tujuan

Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.

2) Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

3) Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, dan pencapaian tujuan.

4) Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

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 (Kasmir, 2016) indikator kinerja yaitu:

1) Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

2) Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak

memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya.

4) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5) Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya.

6) Hubungan antar pegawai

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar pegawai dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan.

2.1.2. Lingkungan kerja

2.1.2.1. Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting untuk menciptakan kinerja pegawai yang baik. Kondisi tempat kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman pula. Oleh karenanya penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi dan begitu pula sebaliknya.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan(Rahmawati et al., 2014). Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri (Rahmawati et al., 2014). Didalam sebuah perusahaan lingkungan kerja penting untuk selalu diperhatikan, karena lingkungan kerja sendiri merupakan hal yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai dalam sebuah perusahaan (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Lingkungan kerja adalah salah satu hal yang penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja baik itu dari aspek teknis maupun aspek sosial (Nabawi, 2019).

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari – hari, menurut(Bahri, 2019) Lingkungan kerja adalah sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya (Siahaan & Bahri, 2019).

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Farizki & Wahyuati, 2017). Kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik

meliputi fisik atau non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang dan lain sebagainya . Lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor yang dapat menunjang produktivitas pegawainya, dan pastinya akan berdampak baik pada tingkat kinerja pegawainya (Siagian & Khair, 2018).

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatunya yang berhubungan langsung dengan pegawai atau pekerja, baik itu secara fisik maupun non fisik yang mempunyai dampak langsung kepada para pegawai terhadap tugas yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut nyaman, sehat, aman dan menyenangkan bagi pekerja atau pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Dengan menciptakan kondisi kerja yang baik maka dengan begitu akan memberikan motivasi untuk para pekerja atau pegawai, akan membawa pengaruh baik terhadap pegawainya dalam bekerja.

Lingkungan kerja tidak kalah penting dalam suatu pencapaian kinerja para pegawai. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawabnya dalam bekerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai untuk para pegawai maka dengan begitu pegawai akan betah bekerja, sehingga dengan begitu maka akan muncul pula semangat dan kegairahan dalam bekerja dan kinerjanya juga akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai maka akan membuat pegawai menjadi malas, mengganggu konsentrasi dalam bekerja dengan begitu maka kinerja pegawai pun akan menurun.

2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Astuti & Iverizkinawati, 2019) faktor – faktor lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
2. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para pegawai yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.
3. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
4. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para pegawai, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para pegawai akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula

pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafon tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafon rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah pegawai yang bekerja akan mempengaruhi pola pertukaran udara yang ada.

5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi pegawai dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong pegawai dalam bekerja.
6. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.
7. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja.

Menurut (Munandar, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain:

1. Iluminasi (Penerangan)

Beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam iluminasi ialah kadar (intensity) cahaya, distribusi cahaya dan sinar yang menyilaukan. Untuk

pekerjaan tertentu diperlukan kadar cahaya tertentu sebagai penerangan, terutama pekerjaan yang memerlukan ketelitian dan kejelian mata.

2. Warna

Erat kaitannya dengan iluminasi ialah penggunaan warna pada ruangan dan peralatan kerja. Banyak orang memberikan makna yang tinggi kepada penggunaan warna atau kombinasi warna yang tepat untuk ruangan-ruangan di rumah, di kantor, dan di pabrik. Mereka berpendapat bahwa penggunaan warna atau kombinasi warna yang tepat dapat meningkatkan produksi, menurunkan kecelakaan dan kesalahan, dan meningkatkan semangat kerja.

3. Kebisingan (Noise)

Bising biasanya dianggap sebagai bunyi atau suara yang tidak diinginkan, yang mengganggu, yang menjengkelkan. Bising dalam lingkungan demikian membuat kita mudah marah, gelisah, tidak bisa tidur, bahkan dapat membuat kita menjadi tuna rungu.

4. Musik dalam bekerja

Musik tampaknya memiliki pengaruh yang baik pada pekerjaan-pekerjaan yang sederhana, sedangkan pada pekerjaan yang lebih majemuk dan memerlukan konsentrasi yang tinggi pada pekerjaan, pengaruhnya dapat menjadi sangat negatif, karena musik menjadi suara bising dan mengganggu.

Jadi, dari pendapat ahli di atas faktor utama dalam lingkungan kerja yang dapat berdampak pada kinerja pegawai ialah, warna, kebisingan, penerangan dan jaminan keamanan.

2.1.2.3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Nabawi, 2020) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Suasana kerja merupakan kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja adalah hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa dengan peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Menurut (Gardjito, Musadieg & Nurtjahjono, 2014) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja pegawai berperanan sangat penting dalam meningkatkan semangat pegawai sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

2. Udara

Di dalam ruang kerja pegawai dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, maka akan menyebabkan kesegaran fisik dari pegawai tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karenanya setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Lingkungan yang bersih akan membuat pegawai lebih bersemangat dalam bekerja sehingga dengan begitu dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut (Sedarmayanti & Haryanto, 2017) indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan

Penerangan atau sangat besar manfaatnya bagi pegawai tujuannya untuk mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak

mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi udara

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu salah satu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4. Bau tidak sedap

Adanya bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian air conditioner yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

5. Keamanan

Untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja agar tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

Menurut (Handoko, 2016) indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja yaitu kesehatan dan vitalitas, lingkungan fisik, peralatan, budaya organisasi, dan keamanan. Menurut (Nurhasanah, 2019) indikator dari lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

1. Hubungan pegawai

Hubungan pegawai ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu merupakan motivasi yang diperoleh seorang pegawai datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan pegawai dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya. Sedangkan hubungan sebagai kelompok maka seorang pegawai 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 bagi pegawai, yaitu adanya ketidak tenangan dalam bekerja. Bagi para pegawai sendiri tentu saja ketenangan

lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3. Penerangan

Penerangan di sini bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga disini 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 dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan serta kinerja para pegawai untuk mengembangkan karir di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut pegawai akan dituntut menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Dan disamping itu pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

5. Sirkulasi udara

Sirkulasi udara juga perlu diperhatikan, sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan 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 bagi para pegawai, di mana hal ini akan sangat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang

dimasukkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi pegawai.

Jadi, menurut beberapa ahli di atas menyebutkan bahwa ada beberapa indikator utama dalam lingkungan kerja yaitu berupa, kebisingan, sirkulasi udara, kebersihan, keamanan, penerangan, dan fasilitas kerja.

2.1.3. Karakteristik Individu

2.1.3.1. Pengertian Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki karyawan yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan karyawan yang lainnya untuk mempertahankan dan memperbaiki kinerjanya. Karakteristik individu adalah karakter-karakter yang dimiliki oleh setiap orang yang berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya, (Siagian, 2016).

Menurut (Robbins & Judge, 2017) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mudah didefinisikan dan tersedia, data yang dapat diperoleh sebagian besar dari informasi yang tersedia dalam berkas personalia seseorang pegawai mengemukakan karakteristik individu meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan dan masa kerja dalam organisasi. Menurut (Siagian, 2016) menyatakan bahwa karakteristik biografikal (individu) dapat dilihat dari umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya.

Karakteristik individu mencakup sejumlah sifat dasar yang melekat pada individu tertentu. Menurut (Rahman, 2018) karakteristik individu mencakup sifatsifat berupa kemampuan dan keterampilan; latar belakang keluarga, sosial, dan pengalaman, umur, bangsa, jenis kelamin dan lainnya yang mencerminkan sifat demografis tertentu; serta karakteristik psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Lanjutnya, cakupan sifat-sifat tersebut membentuk suatu nuansa budaya tertentu yang menandai ciri dasar bagi suatu organisasi tertentu pula.

2.1.3.2. Dimensi Karakteristik Individu

Menurut (Engel & Gibson, 2017) variabel yang melekat pada individu dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) yaitu:

1. Kemampuan dan keterampilan baik mental maupun fisik.
2. Demografis meliputi umur, asal-usul, jenis kelamin.
3. Latar belakang yaitu keluarga, tingkat sosial dan pengalaman serta variabel psikologis individu yang meliputi persepsi, sikap dan kepribadian, belajar, dan motivasi

Menurut (Kurniawati, 2017) karakteristik individual meliputi sebagai berikut:

1. Kepribadian

Kepribadian dapat didefinisikan sebagai keseluruhan cara bagaimana individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.

2. Persepsi

Persepsi pada hakikatnya adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungannya,

baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman.

3. Sikap

Sikap adalah tanggapan (response) yang mengandung komponen-komponen kognitif, afektif, dan konaktif yang dilakukan oleh seseorang terhadap sesuatu obyek atau stimulasi dari lingkungan

2.1.3.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Karakteristik Individu

Menurut (Robbins & Judge, 2017) terdapat beberapa faktor faktor karakteristik individu adalah sebagai berikut:

1. Usia

Hubungan kinerja dengan umur sangat erat kaitannya, alasannya adalah adanya keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia. Pada karyawan yang berumur tua juga dianggap kurang luwes dan menolak teknologi baru. Namun di lain pihak ada sejumlah kualitas positif yang ada pada karyawan yang lebih tua, meliputi pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap mutu, karyawan yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang kuat sehingga diharapkan dapat bekerja keras.

2. Jenis Kelamin

Manusia dibedakan berdasarkan jenis kelaminnya, yaitu pria dan wanita. Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosialitas atau kemampuan belajar.

3. Status Perkawinan

Seseorang yang telah menikah merasa lebih mantap dengan pekerjaannya, hal ini dikarenakan bahwa mereka melihat sebagai jaminan untuk masa depannya. Karyawan yang telah menikah memiliki tanggungan yang lebih besar dibanding karyawan yang belum menikah. Sehingga dapat dikatakan status pernikahan dapat memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Jumlah Tanggungan

Semakin banyak jumlah tanggungan seorang karyawan maka akan semakin besar tingkat ketergantungan terhadap perusahaan. Seorang yang memiliki tanggungan akan merasa bahwa pekerjaan mereka sangat berharga dan menjadi penting, karena penghasilan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut akan digunakan untuk menghidupi anggota keluarga yang menjadi tanggungan. Mengakibatkan kemungkinan tingkat peputaran karyawan menjadi berkurang dan karyawan akan berusaha mempertahankan atau meningkatkan produktivitas kerjanya

5. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja yang lama akan membuat pegawai lebih merasa betah dalam organisasi, disebabkan karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai nyaman dengan pekerjaannya dan karena adanya kebijakan instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua. Faktor yang dapat

mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan dan hasil.

Menurut (Mathis & Jackson, 2018) ada empat karakteristik individu yang mempengaruhi bagaimana orang-orang dapat berprestasi:

1. Minat, orang cenderung mengejar karir yang mereka yakini cocok dengan minat mereka.
2. Jati diri, karir merupakan perpanjangan dari jati diri seseorang juga hal yang membentuk jati diri.
3. Kepribadian, faktor ini mencakup orientasi pribadi karyawan (sebagai contoh karyawan bersifat reliatis, menyenangkan dan artistik) dan kebutuhan individual, latihan, kekuasaan dan kebutuhan prestis.

2.1.3.4. Indikator Karakteristik Individu

Menurut (Subyantoro, 2019) indikator karakteristik individu terdiri atas:

1. Kemampuan (*ability*) Adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan tugas dalam suatu pekerjaan
2. Nilai (*value*) Nilai seorang individu didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.
3. Sikap (*attitude*) Sikap adalah pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap objek, individu atau peristiwa
4. Minat (*interest*) Adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi tertentu.

Indikator karakteristik individu selanjutnya (Kreitner. & Kinicki, 2015)

yaitu:

1. Kepribadian Kepribadian digunakan untuk mengukur bagaimana kepribadian pegawai dalam melaksanakan kegiatan dan pekerjaannya.
2. Sikap Sikap digunakan untuk mengukur bagaimana sikap pegawai dalam melaksanakan kegiatan dan pekerjaannya
3. Kemampuan Kemampuan digunakan untuk mengukur bagaimana kemampuan pegawai dalam melaksanakan kegiatan dan pekerjaannya.
4. Kepercayaan Indikator kepercayaan digunakan untuk mengukur bagaimana pegawai memiliki sikap saling percaya dengan pegawai lain dan atasan.
5. Pengalaman kerja Pengalaman kerja digunakan untuk mengukur seberapa tinggi dan lamanya pengalaman kerja yang telah dimiliki pegawai dalam melaksanakan kegiatan dan pekerjaannya

2.1.4. Keterikatan Kerja

2.1.4.1. Pengertian Keterikatan Kerja

Keterikatan Kerja melibatkan seorang pekerja yang secara penuh terlibat dalam pekerjaannya, sehingga orang tersebut mempunyai tanggungjawab yang besar terhadap pekerjaannya. Namun, maksud dari konsep Keterikatan Kerja bukan hanya bertanggung jawab pada pekerjaannya saja, melainkan juga mengutamakan pekerjaan, bekerja dengan sungguh-sungguh, menyelesaikan

pekerjaan dengan tidak menunda-nunda, serta menggunakan jam kerja sebagaimana mestinya. Keterikatan Kerja merupakan antusiasme karyawan dalam bekerja, yang terjadi karena karyawan mengarahkan energinya untuk bekerja, yang selaras dengan prioritas strategic perusahaan. Antusiasme ini terbentuk karena karyawan merasa engage (*feel engaged*) sehingga berpotensi untuk menampilkan perilaku yang engaged. Perilaku yang *engage* memberikan dampak positif bagi organisasi yaitu peningkatan *revenue*

Menurut (Handoyo, 2017) secara umum Keterikatan Kerja dapat didefinisikan sebagai tingkat komitmen dan keterikatan karyawan yang dimiliki terhadap organisasi dan nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi. Sedangkan menurut (Gallup, 2013) Keterikatan Kerja adalah ikatan kerja yang melibatkan karyawan secara penuh dan mau benar-benar terikat dalam suatu organisasi. Ikatan kerja melibatkan karyawan secara penuh atau keseluruhan, baik secara kognitif, atau secara emosi terlibat, karena dalam Keterikatan Kerja dua hal tersebut secara penuh dilibatkan untuk membentuk hubungan yang penuh arti.

Menurut (Schaufeli, 2021) bahwa Keterikatan Kerja adalah “suatu keadaan pikiran yang positif, memuaskan, terkait pekerjaan yang dicirikan oleh semangat, dedikasi, dan penyerapan, di mana semangat mengacu pada tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, kemauan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan seseorang, dan ketekunan bahkan dalam pekerjaan. menghadapi kesulitan; dedikasi mengacu pada keterlibatan yang kuat dalam pekerjaan seseorang, dan mengalami rasa penting, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan; dan penyerapan mengacu pada konsentrasi penuh dan

asyik dengan pekerjaan seseorang, di mana waktu berlalu dengan cepat dan seseorang mengalami kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan

Menurut (Robbins & Judge, 2017) memberikan definisi Keterikatan Kerjayaitu dimana seorang karyawan dikatakan memiliki Keterikatan Kerja dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi. Dengan demikian seorang karyawan akan merasa memiliki dan terikat dengan perusahaan tersebut sehingga dapat melakukan hal-hal positif untuk perkembangan perusahaan. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Keterikatan Kerja adalah atau keterlibatan karyawan ialah kesediaan seseorang bekerja lebih untuk perusahaan demi tercapainya visi misi perusahaan yaitu melalui karyawan harus berkontribusi lebih kepada perusahaannya. Karyawan yang memiliki sikap memiliki atas perusahaan akan cenderung melakukan hal-hal positif dan selalu menjaga nama baik perusahaannya demi ketercapaian tujuan perusahaan.

2.1.4.2. Aspek-aspek Keterikatan Kerja

Aspek Aspek Keterikatan Kerja Menurut (Lockwood, 2007) bahwa ada 3 aspek Keterikatan Kerja yaitu :

1. Membicarakan hal-hal positif mengenai organisasi pada rekannya dan mereferensikan organisasi tersebut pada karyawan dan pelanggan potensial.
2. Memiliki keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi tersebut, meskipun terdapat kesempatan untuk bekerja di tempat lain

3. Memberikan upaya dan menunjukkan perilaku yang keras untuk berkontribusi dalam kesuksesan bisnis perusahaan

Menurut (Macey & Schneider, 2008) Keterikatan Kerja Memiliki tiga aspek, yaitu:

1. *Trait Engagement* yaitu pandangan positif mengenai kehidupan dan pekerjaan. Meliputi kepribadian yang proaktif, kepribadian yang dinamis, mempunyai sifat dan afeksi yang positif, dan mempunyai sifat yang berhati-hati.
2. *State Engagement* yaitu perasaan memiliki energi. Meliputi kepuasan (afektif), keterlibatan, komitmen, dan pemberdayaan.
3. *Behavioral Engagement* yaitu perilaku melebihi tugas yang dibebankan atau disebut perilaku peran ekstra. Meliputi perilaku sukarela, perilaku proaktif atau inisiatif personal, ekspansi peran dan adaptif.

2.1.4.3. Faktor Faktor Keterikatan Kerja

Menurut (Marciano, 2010) ada 7 faktor yang mendorong terjadinya *Work Engagement*, yaitu:

1. *Recognition* (pengakuan) Karyawan merasa kontribusi mereka diketahui dan diapresiasi, pemberian reward diberikan berdasarkan kinerja dan para atasan secara regular mengakui anggota tim berhak mendapatkannya.
2. *Empowerment* (pemberdayaan) Para atasan menyediakan peralatan kerja, sumber daya dan pelatihan yang dibutuhkan karyawan untuk

sukses dalam pekerjaan, memberikan otonomi dan didorong untuk mengambil resiko.

3. *Supportive feedback* (umpan balik yang mendukung) Berarti para atasan memberikan *feedback* yang spesifik pada waktunya dalam suatu media yang mendukung, tulus, dan konstruktif, bukan untuk membuat malu atau menghukum
4. *Partnering* (kemitraan), Karyawan diperlakukan sebagai mitra bisnis dan secara aktif berkolaborasi dalam pengambilan keputusan bisnis, menerima informasi keuangan, mendapatkan keleluasaan dalam pengambilan keputusan, atasan bertindak sebagai pendorong untuk pengembangan dan pertumbuhan karyawan.
5. *Expectations* (harapan), Dimana para atasan menjamin bahwa sasaran, tujuan dan prioritas bisnis secara jelas ditetapkan dan dikomunikasikan, karyawan mengetahui standar kinerja mereka yang dievaluasi dengan bertanggung jawab.
6. *Considerations* (perhatian) Dimana para atasan, manajer dan anggota tim menunjukkan rasa tenggang, kepedulian dan perhatian satu sama lain, para atasan secara aktif berusaha memahami pendapat dan perhatian karyawan dan memahami serta mendukung saat karyawan mengalami permasalahan pribadi.
7. *Trust* (rasa percaya), dimana para atasan menunjukkan kepercayaan dan yakin dengan skill dan kemampuan karyawan, sebaliknya karyawan percaya bahwa atasan mereka akan bekerja

dengan tepat melalui mereka, para atasan memenuhi janji dan komitmen mereka sehingga karyawan mempercayai para atasan.

2.1.4.4. Indikator Keterikatan Kerja

Menurut (Lewiuci, 2016) mengatakan bahwa Keterikatan Kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

1. *Vigor* (Semangat)

Vigor merupakan keterikatan karyawan yang diperlihatkan melalui kekuatan fisik dan mentalnya ketika melakukan pekerjaan. *Vigor* ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, energi yang optimal, keberanian untuk melakukan usaha sekuat tenaga, keinginan, kemauan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal dalam setiap pekerjaan yang diberikan, tetap gigih, tidak mudah menyerah, semangat dan terus bertahan dalam menghadapi kesulitan.

2. *Dedication* (Dedikasi)

Dedication merupakan keterikatan karyawan secara emosional terhadap pekerjaannya. *Dedication* menggambarkan perasaan antusias karyawan di dalam bekerja, bangga dengan pekerjaan yang dilakukan dan perusahaan tempatnya bekerja, tetap terinspirasi dan tetap tekun sampai akhir pada perusahaan tanpa merasa terancam dengan tantangan yang dihadapi. Orang-orang yang memiliki skor *dedication* yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena

menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. Mereka biasanya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan dan organisasi mereka. Sedangkan skor rendah pada dedication berarti tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaan karena mereka tidak memiliki pengalaman bermakna, menginspirasi atau menantang, terlebih lagi mereka merasa tidak antusias dan bangga terhadap pekerjaan dan organisasi mereka.

3. *Absorption* (Penghayatan)

Absorption merupakan keterikatan karyawan yang digambarkan dengan perilaku pegawai yang memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaannya. *Absorption* menggambarkan keadaan karyawan yang merasa senang dirinya terbenam secara total, berkonsentrasi tinggi, dan serius dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut (Albreth, 2014) terdapat beberapa dimensi yaitu 1) Kepemimpinan dan Nilai-nilai 2) Penghargaan dan Kompensasi 3) Pengembangan dan Peluang Masa Depan 4) Keseimbangan Kerja 5) Kualitas Pekerjaan 6) Lingkungan Pekerjaan

2.2. Kerangka Konseptual

2.2.1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting untuk menciptakan kinerja pegawai yang baik. Kondisi tempat kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman pula. Oleh karenanya penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi dan begitu pula sebaliknya. Lingkungan kerja

adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan(Rahmawati et al., 2014). Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri (Rahmawati et al., 2014).

Ketika pegawai mendapatkan lingkungan kerja yang mendukung aktivitas yang menyenangkan dan membuatnya nyaman maka akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Bahri, 2019), (Iskandar & Yusnandar, 2021), (Rahman et al., 2019), (Gardjito et al., 2014), (Bukhari & Pasaribu, 2019), (Hustia, 2020), (Yusnandar & Nefri, 2020), (Julita & Arianty, 2018) , (Yusnandar & Muslih, 2021) dan (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2.2. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai

Karakteristik individu adalah ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki karyawan yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan karyawan yang lainnya untuk mempertahankan dan memperbaiki kinerjanya. Karakteristik individu adalah karakter-karakter yang dimiliki oleh setiap orang yang berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya, (Siagian, 2016).

Karakteristik individu yang positif dinilai mampu meningkatkan kinerja pegawai, Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Moses et al., 2014), (Maudia et al., 2023), (Arifudin & Rusmana, 2020) dan (Puspita et al., 2020) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Keterikatan Kerja

Didalam sebuah perusahaan lingkungan kerja penting untuk selalu diperhatikan, karena lingkungan kerja sendiri merupakan hal yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai dalam sebuah perusahaan (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Lingkungan kerja adalah salah satu hal yang penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja baik itu dari aspek teknis maupun aspek sosial (Nabawi, 2019).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Gerry J.Jr et al., 2016), (Rahman et al., 2019), (Gardjito et al., 2014), (Bukhari & Pasaribu, 2019), (Hustia, 2020), (Julita & Arianty, 2018), (Yusnandar & Viawanty, 2021) dan (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja.

2.2.4. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Keterikatan Kerja

Menurut (Siagian, 2016) menyatakan bahwa karakteristik biografikal (individu) dapat dilihat dari umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Karakteristik individu mencakup sejumlah sifat dasar yang melekat pada individu tertentu. Menurut (Rahman, 2018) karakteristik individu mencakup sifatsifat berupa kemampuan

dan keterampilan; latar belakang keluarga, sosial, dan pengalaman, umur, bangsa, jenis kelamin dan lainnya yang mencerminkan sifat demografis tertentu; serta karakteristik psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Lanjutnya, cakupan sifat-sifat tersebut membentuk suatu nuansa budaya tertentu yang menandai ciri dasar bagi suatu organisasi tertentu pula.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Moses et al., 2014), (Maudia et al., 2023) dan (Arifudin & Rusmana, 2020) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja.

2.2.5. Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Keterikatan Kerja melibatkan seorang pekerja yang secara penuh terlibat dalam pekerjaannya, sehingga orang tersebut mempunyai tanggungjawab yang besar terhadap pekerjaannya. Namun, maksud dari konsep Keterikatan Kerja bukan hanya bertanggung jawab pada pekerjaannya saja, melainkan juga mengutamakan pekerjaan, bekerja dengan sungguh-sungguh, menyelesaikan pekerjaan dengan tidak menunda-nunda, serta menggunakan jam kerja sebagaimana mestinya. Keterikatan Kerja merupakan antusiasme karyawan dalam bekerja, yang terjadi karena karyawan mengarahkan energinya untuk bekerja, yang selaras dengan prioritas strategic perusahaan. Antusiasme ini terbentuk karena karyawan merasa engage (*feel engaged*) sehingga berpotensi untuk menampilkan perilaku yang engaged. Perilaku yang *engage* memberikan dampak positif bagi organisasi yaitu peningkatan *revenue*

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ramadhan et al., 2024), (Sakarit, 2021) dan (Sopyan, 2018) menyatakan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2.6. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi Keterikatan Kerja

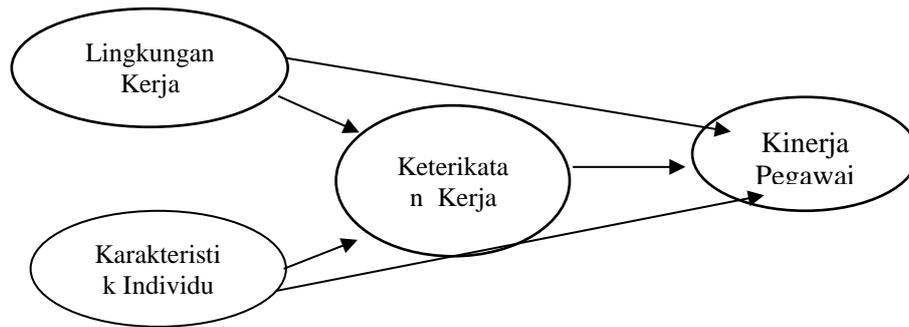
Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai yang cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. (Bismala et al., 2020). Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari – hari, menurut (Bahri, 2019) Lingkungan kerja adalah sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya (Siahaan & Bahri, 2019). Menurut (Handoyo, 2017) secara umum Keterikatan Kerja dapat didefinisikan sebagai tingkat komitmen dan keterikatan karyawan yang dimiliki terhadap organisasi dan nilai nilai yang diterapkan dalam organisasi. Sedangkan menurut (Gallup, 2013) Keterikatan Kerja adalah ikatan kerja yang melibatkan karyawan secara penuh dan mau benar-benar terikat dalam suatu organisasi. Ikatan kerja melibatkan karyawan secara penuh atau keseluruhan, baik secara kognitif, atau secara emosi

terlibat, karena dalam Keterikatan Kerja dua hal tersebut secara penuh dilibatkan untuk membentuk hubungan yang penuh arti.

2.2.7. Pengaruh Karakteristik individu terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi Keterikatan Kerja

Menurut (Wibowo, 2014) "Kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses. Menurut (Schaufeli, 2021) bahwa Keterikatan Kerja adalah "suatu keadaan pikiran yang positif, memuaskan, terkait pekerjaan yang dicirikan oleh semangat, dedikasi, dan penyerapan, di mana semangat mengacu pada tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, kemauan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan seseorang, dan ketekunan bahkan dalam pekerjaan. menghadapi kesulitan; dedikasi mengacu pada keterlibatan yang kuat dalam pekerjaan seseorang, dan mengalami rasa penting, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan; dan penyerapan mengacu pada konsentrasi penuh dan asyik dengan pekerjaan seseorang, di mana waktu berlalu dengan cepat dan seseorang mengalami kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan.

Berdasarkan uraian teori di atas, adapun kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat dari gambar dibawah ini :



Gambar 2.6 Kerangka konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang masih harus diuji. Oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran (Suryani & Hendrayadi, 2015).

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

- 1) Terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai KANTOR UPTD PEPENDA SIBOLGA
- 2) Terdapat pengaruh Karakteristik individu terhadap kinerja pegawai KANTOR UPTD PEPENDA SIBOLGA
- 3) Terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap keterikatan kerja KANTOR UPTD PEPENDA SIBOLGA
- 4) Terdapat pengaruh Karakteristik individu terhadap keterikatan kerja KANTOR UPTD PEPENDA SIBOLGA
- 5) Terdapat pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai KANTOR UPTD PEPENDA SIBOLGA

- 6) Terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi keterikatan kerja pegawai KANTOR UPTD PEPENDA SIBOLGA
- 7) Terdapat pengaruh Karakteristik individu terhadap kinerja pegawai yang dimediasi keterikatan kerja pegawai KANTOR UPTD PEPENDA SIBOLGA

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif menurut (Sugiyono, 2019) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini juga menggunakan analisis jalur (path), dengan menghubungkan variabel-variabel sesuai dengan arah hubungan yang akan dianalisis.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional adalah:

3.2.1 Variabel Terikat Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah sebuah hasil tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

Tabel 3.1
Indikator Kinerja

No	Indikator
1	Kualitas (mutu)
2	Ketetapan Waktu
3	Inisiatif
4	Kemampuan
5	Komunikasi

Sumber : (Kasmir 2016 hal 208)

3.2.2 Variabel Intervening Keterikatan Kerja (Z)

Keterikatan Kerja dapat didefinisikan sebagai tingkat komitmen dan keterikatan karyawan yang dimiliki terhadap organisasi dan nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi. (Handoyo, 2017). Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

Tabel 3.2
Indikator Keterikatan kerja

No	Indikator
1	Vigor (Semangat)
2	Dedication (Dedikasi)
3	Absorption (Penghayatan)

Sumber : (Robbins and Judge 2017)

3.2.3 Variabel Bebas Lingkungan kerja (X₁)

Lingkungan kerja (X₁) adalah Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan

Tabel 3.3
Indikator Lingkungan kerja

No	Indikator
1	Penerangan
2	Sirkulasi Udara
3	Kebisingan
4	Kenyamanan
5	Keamanan

Sumber: (Sedarmayanti & Haryanto, 2017)

3.2.4 Variabel Bebas Karakteristik Individu (X₂)

Karakteristik individu adalah ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki karyawan yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan karyawan yang lainnya untuk mempertahankan dan memperbaiki kinerjanya. (Siagian, 2016).

Tabel 3.4. Indikator Karakteristik individu

No	Indikator
1	Kemampuan
2	Nilai
3	Sikap
4	Minat

Sumber: : (Subyantoro, 2019)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di KANTOR UPTD PEPENDA SIBOLGA,

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai pada bulan November tahun 2024 sampai dengan Februari 2025. Dengan Jadwal dan waktu penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.5**Jadwal Dan Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Nov-24				Des-24				Jan-25				Feb-25			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■	■	■	■												
2	Penyusunan Proposal					■	■	■	■								
3	Seminar Proposal									■							
4	Pengumpulan Data										■						
5	Analisis Data											■					
6	Menyusun Laporan												■	■			
7	Sidang Meja Hijau														■	■	

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subyek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Yang menjadi Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada di Kantor UPTD PEPENDA Sibolgayakni sebanyak 33 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan. Dengan demikian, sampel dapat dinyatakan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan digeneralisasi terhadap populasi (Suryani & Hendrayadi, 2015). Sampel dalam penelitian ini adalah semua Pegawai PNS di Kantor UPTD PEPENDA Sibolga yaitu sejumlah 33 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (total sampling). Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi kurang dari 100 (Suryani & Hendrayadi, 2015). Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 33 pegawai, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

- 1) **Wawancara** (*Interview*)

Yaitu melakukan Tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada pegawai mengenai hal-hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

2) Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah pegawai yang ada di perusahaan. Dokumen ini diperlukan untuk menyempurnakan/mendukung pembahasan di dalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

3) Angket (*Quesioner*)

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Meda Utara

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan diperlukan alat pengumpul data yang berupa angket atau kuesioner secara tertutup yang terdiri dari 5 option alternatif jawaban dengan menggunakan skala Likert 1 sampai 5 yang dimodifikasi skala sikap dengan menghilangkan pernyataan negatif, dengan kinerja sebagai berikut:

Tabel 3.7
Skala Pengukuran

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.6 Teknik Analisis Data

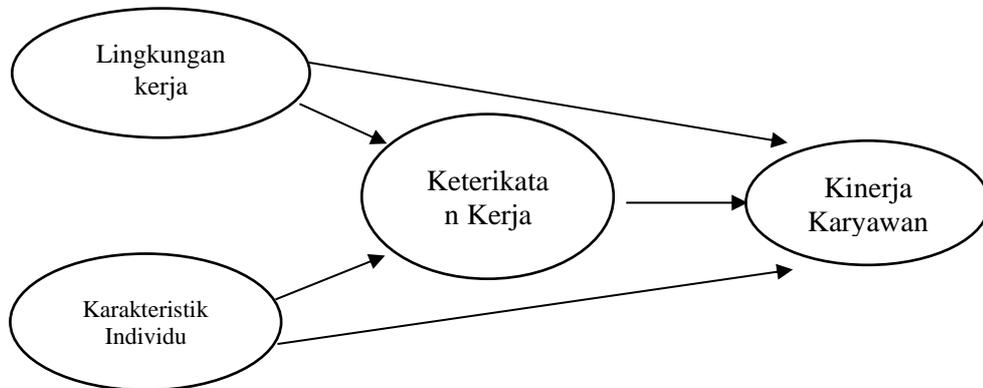
Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali & Latan, 2015). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi)

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Dimana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang powerfull oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model

yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows. Berikut adalah model structural yang dibentuk dari perumusan masalah: Konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 3.1. Model Struktural PLS

Menurut (Hair Jr et al., 2017) Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu

1. Analisis model pengukuran (outer model), yakni
 - a. validitas konvergen (*convergent validity*);
 - b. realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*);
 - c. validitas diskriminan (*discriminant validity*)
2. Analisis model struktural (inner model), yakni
 - a. Koefisien determinasi (r-square);
 - b. f-square; dan
 - c. pengujian hipotesis

Estimasi parameter yang didapat dengan (*Partial Least Square*) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut: kategori pertama, adalah weight estimate yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua, mencerminkan

estimasi jalur (path estimate) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (loading). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten.

Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (*Partial Least Square*) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan weight estimate.
2. Menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model.
3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

3.6.1 Analisa Outer Model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indicator-indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

1. Convergent Validity

Adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya.

Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur, , nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.

2. *Discriminant Validity*

Merupakan model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai squareroot of average variance extracted (AVE).

3. *Composite reliability*

Merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada view latent variable coefficient. Untuk mengevaluasi 60 composite reliability terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan cronbach's alpha. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

4. *Cronbach's Alpha*

Merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,7$.

3.6.2 Analisis Inner Model

Analisis Inner Model biasanya juga disebut dengan (inner relation, structural model dan substantive theory) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasi inner model dengan (Partial Least

Square) PLS dimulai dengan cara melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen.

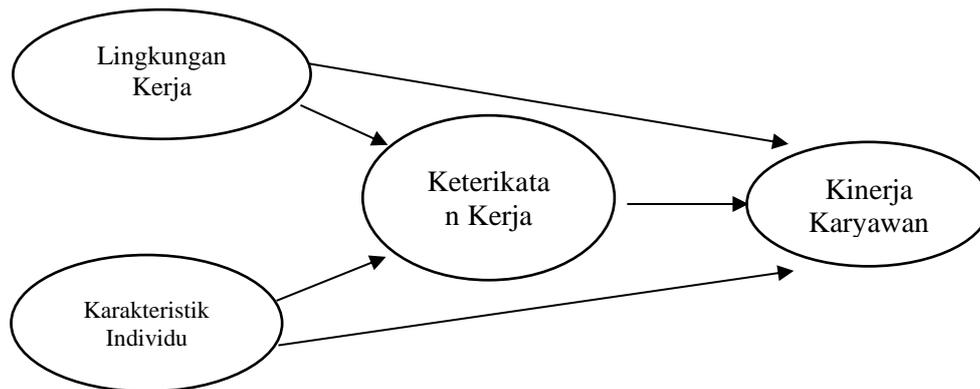
Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantive. Selain melihat nilai R-square, pada model (*Partial Least Square*) PLS juga dievaluasi dengan melihat nilai Q-square prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai Q-square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance, sedangkan apabila nilai Q-square kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance.

3.6.3 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai probabilitas $< 0,05$.

3.6.4 Spesifikasi Model Dan Persamaan Struktural

Hubungan antar variabel dalam suatu diagram alur dapat membantu dalam merangkai hubungan sebab akibat antar konstruk dari model teoritis sebelumnya.



Gambar 3.2. Model Analisis Persamaan Struktural

3.6.5 Uji Kecocokan (Testing Fit)

Pengujian pada inner model atau model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antar konstruk laten. Inner model meliputi inner relation, structural model dan substantive theory menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantive. Inner model diuji dengan melihat nilai R-square, Q-square dan path coefficient (koefisien jalur) untuk mendapatkan informasi seberapa besar variabel laten dependen dipengaruhi oleh variabel laten independen, serta uji signifikansi untuk menguji nilai signifikansi hubungan atau pengaruh antar variabel (Ghozali & Latan, 2015)

1. R-Square Test

Nilai R-square atau koefisien determinasi menunjukkan keragaman konstruk-konstruk eksogen yang mampu menjelaskan konstruk endogen secara serentak. Nilai R-square digunakan untuk mengukur tingkat variabilitas perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Parameter ini juga digunakan untuk mengukur kelayakan model prediksi dengan rentang 0 sampai 1. Semakin tinggi nilai R-square maka semakin besar pula pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Perubahan nilai R-square (r^2) digunakan untuk menilai

pengaruh variabel independen tertentu terhadap variabel laten dependen secara substantive (Ghozali & Latan, 2015)

2. Q-Square Test

Q-square test dalam PLS digunakan untuk predictive relevancy dalam model konstruktif. Pada penilaian goodness of fit bisa diketahui melalui nilai Q^2 . Nilai Q^2 memiliki arti yang sama dengan koefisien determinasi (R-Square) pada analisis regresi, di mana semakin tinggi R-Square, maka model dapat dikatakan semakin fit dengan data. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Pendekatan ini menggunakan rumus sebagai berikut (Ghozali & Latan, 2012):

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) \dots (1 - R_p^2)$$

Keterangan :

$R_1^2 R_2^2 \dots R_p^2$: R-square variabel endogen dalam model Interpretasi

Q^2 sama dengan koefisien determinasi total pada analisis jalur. (mirip dengan R^2 pada regresi).

Q^2 : koefisien determinasi total pada analisis jalur.

3. Path Coefficient Test.

Koefisien jalur menunjukkan seberapa besar hubungan atau pengaruh konstruk laten yang dilakukan dengan prosedur bootstrapping. Antar konstruk memiliki hubungan yang kuat apabila nilai path coefficient lebih dari 0,01 . Serta hubungan antara variabel laten dikatakan signifikan jika path coefficient pada level 0,050.

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

a. Demografi Responden

Dari hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang merupakan pegawai di UPTD PEPENDA Sibolga maka diperoleh 33 orang responden yang mengisi kuesioner melalui penyebaran angket, penulis melakukan klasifikasi penelitian berdasarkan usia, jenis kelamin dan lama bekerja. Pengelompokan data sampel tersebut diperlukan untuk melihat gambaran umum dari responden yang merupakan pegawai di UPTD PEPENDA Sibolga. Adapun demografi responden sebagai berikut :

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Usia
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<31 Tahun	1	3.0	3.0	3.0
31-40 Tahun	7	21.2	21.2	24.2
Valid 41-50 Tahun	24	72.7	72.7	97.0
>50 Tahun	1	3.0	3.0	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwasannya mayoritas responden adalah yang berusia pada 41-50 tahun yaitu sebanyak 24 orang, kemudian 31-40 tahun adalah sebanyak 7 orang, dan yang berusia >50 tahun sebanyak 1 orang, dan terakhir responden yang berusia <31 tahun yaitu sebanyak 1 orang. Dengan komposisi umur responden di atas terlihat bahwa pegawai UPTD PEPENDA Sibolga ini adalah tenaga yang produktif dengan kematangan usia yang

memadai, sehingga dapat diharapkan mampu bekerja dengan baik, diharapkan juga kinerja pegawai dan instansi jadi lebih baik.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	20	60.6	60.6	60.6
Perempuan	13	39.4	39.4	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah (2025)

Dari tabel di atas dapat dideskripsi bahwasanya jenis kelamin terbanyak (mayoritas) dalam penelitian ini adalah laki-laki dengan besaran nilai 60,6% atau sebanyak 20 orang, sedangkan perempuan sebesar 39,4% atau sebanyak 13 orang. Komposisi ini dipandang cukup baik dengan kolaborasi antara keanggotaan pegawai laki-laki dan perempuan, sehingga dapat saling mendukung dalam melaksanakan tugas yang berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai dalam instansi.

Tabel 4.3
Lama Bekerja
Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 Tahun	5	15.2	15.2	15.2
6-10 tahun	9	27.3	27.3	42.4
10-15 Tahun	14	42.4	42.4	84.8
> 15 Tahun	5	15.2	15.2	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah (2025)

Dari tabel di atas dapat dideskripsi bahwasanya lama bekerja pegawai yang menjadi responden adalah mayoritas bekerja selama 10-15 tahun sebanyak 14 orang, yang bekerja selama 6-10 tahun sebanyak 9 orang, yang bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 5 orang dan yang bekerja >15 tahun sebanyak 5 orang. Data

tersebut memperlihatkan bahwa pegawai UPTD PEPENDA Sibolga ini adalah pegawai yang sudah cukup berpengalaman dalam menjalankan tugasnya sehingga diharapkan mempunyai kinerja yang baik.

b. Tabulasi Jawaban Responden

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu Kinerja Pegawai (Y), Lingkungan Kerja (X1), Karakteristik Individu (X2) dan Keterikatan Kerja (Z). Deskripsi dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden. Berikut adalah tabulasi jawaban responden dari masing-masing variabel :

1) Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berikut diuraikan hasil tabulasi responden berdasarkan jawaban terhadap variabel kinerja pegawai:

Tabel 4.4
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Jawaban Kinerja Pegawai (Y)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Pert	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	63,6	8	24,2	2	0,06	2	0,06	0	0	33	100
2	19	57,5	7	21,2	4	12,1	3	0,09	0	0	33	100
3	20	60,6	8	24,2	4	12,1	1	0,03	0	0	33	100
4	21	63,6	9	27,2	2	0,06	1	0,03	0	0	33	100
5	22	66,6	7	21,2	2	0,06	2	0,06	0	0	33	100
6	19	57,5	8	24,2	3	0,09	3	0,09	0	0	33	100
7	18	54,5	6	18,1	5	15,1	4	12,1	0	0	33	100
8	17	51,5	7	21,2	5	15,1	4	12,1	0	0	33	100
9	16	48,4	8	24,2	6	18,1	3	0,09	0	0	33	100
10	21	63,6	9	27,2	2	0,06	1	0,03	0	0	33	100

Data Penelitian Diolah (2025)

Berdasarkan hasil di atas dijelaskan tabulasi masing-masing pertanyaan responden yaitu :

1. Pada pertanyaan terkait tentang Pekerjaan dilakukan dengan loyalitas dan tanggung jawab mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju.
2. Pada pertanyaan terkait tentang Pekerjaan dilakukan berdasarkan target yang ditentukan oleh instansi mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju
3. Pada pertanyaan terkait tentang Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju
4. Pada pertanyaan terkait tentang Saya menerapkan pola kerja disiplin untuk meningkatkan kualitas hasil kerja mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju
5. Pada pertanyaan terkait tentang Saya tetap bekerja dengan baik walaupun kepala divisi tidak berada di tempat mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju
6. Pada pertanyaan terkait tentang Saya akan membantu rekan kerja yang membutuhkan pertolongan saya tanpa diminta mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju
7. Pada pertanyaan terkait tentang Pekerjaan yang saya lakukan akurat dan baik, sehingga tidak ada kendala biaya tambahan yang dikeluarkan oleh Instansi mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju
8. Pada pertanyaan terkait tentang Saya mampu mengerjakan tugas-tugas pekerjaan yang diberikan dengan baik mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju

9. Pada pertanyaan terkait tentang Saya memiliki komunikasi yang baik antar rekan kerja yang lain mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju
10. Pada pertanyaan terkait tentang Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju

2) Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Berikut diuraikan hasil tabulasi responden berdasarkan jawaban terhadap variabel Lingkungan kerja :

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	Jawaban Lingkungan Kerja (X1)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	66,6	7	21,2	2	0,06	2	0,06	0	0	33	100
2	19	57,5	8	24,2	3	0,09	3	0,09	0	0	33	100
3	18	54,5	6	18,1	5	15,1	4	12,1	0	0	33	100
4	21	63,6	8	24,2	2	0,06	2	0,06	0	0	33	100
5	19	57,5	7	21,2	4	12,1	3	0,09	0	0	33	100
6	20	60,6	8	24,2	4	12,1	1	0,03	0	0	33	100
7	18	54,5	6	18,1	5	15,1	4	12,1	0	0	33	100
8	17	51,5	7	21,2	5	15,1	4	12,1	0	0	33	100
9	16	48,4	8	24,2	6	18,1	3	0,09	0	0	33	100
10	21	63,6	9	27,2	2	0,06	1	0,03	0	0	33	100

Data Penelitian Diolah (2025)

Berdasarkan hasil di atas dijelaskan tabulasi masing-masing pertanyaan responden yaitu :

1. Pada pertanyaan terkait tentang Penerangan lampu di dalam kantor sudah sangat baik dan tidak mengganggu aktivitas mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju.

2. Pada pertanyaan terkait tentang Tidak ada cahaya matahari yang mengganggu masuk kedalam ruangan mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju
3. Pada pertanyaan terkait tentang Suhu udara yang di dalam kantor sejuk menyebabkan saya sangat konsentrasi dalam bekerja mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju
4. Pada pertanyaan terkait tentang Pihak kantor sangat memperhatikan kondisi udara ruangan yang di gunakan pegawai dalam bekerja mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju
5. Pada pertanyaan terkait tentang Lingkungan kerja jauh dari kebisingan kendaraan umum mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju
6. Pada pertanyaan terkait tentang Kantor tempat saya bekerja tidak terganggu dengan kebisingan mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju
7. Pada pertanyaan terkait tentang Ruangan kerja saya tidak terganggu dari bau tidak sedap mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju
8. Pada pertanyaan terkait tentang Lingkungan kerja yang wangi sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju
9. Pada pertanyaan terkait tentang Adanya Petugas Keamanan / Satpam di lingkungan kantor membuat saya tenang dalam bekerja mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju

10. Pada pertanyaan terkait tentang Saya merasa aman bekerja tanpa memikirkan kendaraan yang saya parkir di halaman tempat kerja mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju

3) Variabel Karakteristik Individu (X2)

Berikut diuraikan hasil tabulasi responden berdasarkan jawaban terhadap variabel Karakteristik Individu:

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel Karakteristik Individu (X2)

No	Jawaban Karakteristik Individu (X2)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Pert	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	57,5	8	24,2	3	0,09	3	0,09	0	0	33	100
2	21	63,6	8	24,2	2	0,06	2	0,06	0	0	33	100
3	19	57,5	7	21,2	4	12,1	3	0,09	0	0	33	100
4	20	60,6	8	24,2	4	12,1	1	0,03	0	0	33	100
5	21	63,6	9	27,2	2	0,06	1	0,03	0	0	33	100
6	22	66,6	7	21,2	2	0,06	2	0,06	0	0	33	100
7	21	63,6	9	27,2	2	0,06	1	0,03	0	0	33	100
8	22	66,6	7	21,2	2	0,06	2	0,06	0	0	33	100

Data Penelitian Diolah (2025)

Berdasarkan hasil di atas dijelaskan tabulasi masing-masing pertanyaan responden yaitu :

1. Pada pertanyaan terkait tentang Saya merasa pekerjaan saya ini sudah sesuai dengan tingkat pendidikan yang saya miliki mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju.
2. Pada pertanyaan terkait tentang Saya sebelumnya sudah mempunyai pengalaman kerja sebelum saya bekerja disini mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju

3. Pada pertanyaan terkait tentang Ada insentif diluar gaji yang diterima karyawan mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju
4. Pada pertanyaan terkait tentang Saya merasa unggul dibandingkan pegawai lain ketika mendapatkan tantangan untuk mencapai target mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju
5. Pada pertanyaan terkait tentang Saya merasa senang dan bersemangat bekerja di tempat ini mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju
6. Pada pertanyaan terkait tentang Saya merasa dihargai oleh atasan atas keterampilan yang saya miliki mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju
7. Pada pertanyaan terkait tentang Saya telah mencintai pekerjaan ini dari awal berkarir mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju
8. Pada pertanyaan terkait Saya merasa minat saya tersalurkan bekerja di instansi ini mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju

4) Variabel Keterikatan Kerja (Z)

Berikut diuraikan hasil tabulasi responden berdasarkan jawaban terhadap variabel Keterikatan Kerja:

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Variabel Keterikatan Kerja (Z)

No	Jawaban Keterikatan Kerja (Z)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	57,5	8	24,2	3	0,09	3	0,09	0	0	33	100
2	18	54,5	6	18,1	5	15,1	4	12,1	0	0	33	100
3	17	51,5	7	21,2	5	15,1	4	12,1	0	0	33	100
4	16	48,4	8	24,2	6	18,1	3	0,09	0	0	33	100

5	21	63,6	9	27,2	2	0,06	1	0,03	0	0	33	100
6	21	63,6	8	24,2	2	0,06	2	0,06	0	0	33	100

Data Penelitian Diolah (2025)

Berdasarkan hasil di atas dijelaskan tabulasi masing-masing pertanyaan responden yaitu :

1. Pada pertanyaan terkait tentang Saya selalu bersedia bekerja melebihi dari yang biasa diharapkan untuk membantu instansi mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju.
2. Pada pertanyaan terkait tentang Saya akan bertahan untuk tetap mengerjakan pekerjaan saya walau saya menghadapi berbagai kesulitan mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju
3. Pada pertanyaan terkait tentang Saya selalu merasa tertarik dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan instansi mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju
4. Pada pertanyaan terkait tentang Saya selalu memberikan ide saya untuk kemajuan instansi mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju
5. Pada pertanyaan terkait tentang Saya tidak pernah melalaikan pekerjaan saya dan selalu berkonsentrasi pada pekerjaan saya mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju
6. Pada pertanyaan terkait tentang Saya merasa senang jika instansi melibatkan saya dalam berbagai pekerjaan diluar tugas pokoknya mayoritas responden sebanyak menjawab sangat setuju

4.2 Analisis Data PLS

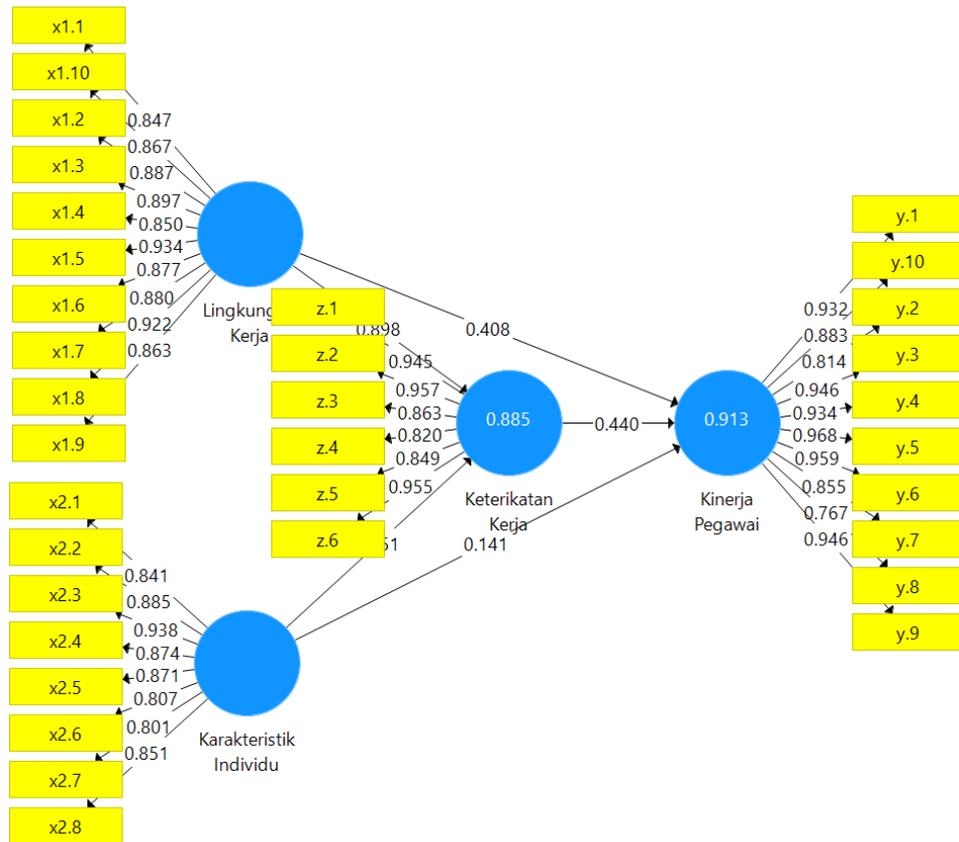
Sebelum melakukan pengujian hipotesis, penelitian ini terlebih dahulu melakukan pengujian terhadap kualitas data yang digunakan. Pengujian ini digunakan untuk menjamin terpenuhinya asumsi yang diperlukan untuk melakukan pengujian terhadap penelitian ini.

4.2.1. Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran (*outer model*) bertujuan untuk mengevaluasi variabel konstruk yang diteliti, validitas (ketepatan), dan reliabilitas (kehandalan) dari suatu variabel. Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis PLS memerlukan 2 tahap untuk menilai fit model dari sebuah model penelitian (Ghozali). Salah satunya adalah analisis *outer model*. Analisis *outer model* digunakan untuk menguji pengukuran yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran yang valid. Ada beberapa indikator dalam analisis *outer model*, diantaranya *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*

1) Convergent Validity

Validitas konvergen digunakan untuk melihat sejauh mana sebuah pengukuran berkorelasi secara positif dengan pengukuran alternative dari konstruk yang sama. Untuk melihat suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, maka dilihat dari nilai *outer loading*-nya. Jika nilai *outer loading* lebih besar dari (0,4) maka suatu indikator adalah valid (Hair Jr, et.al, 2017).



Gambar 4.1 Struktural Model

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa nilai outer loading dari variabel Lingkungan Kerja sebesar $0,619 > 0,40$, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja dinyatakan valid, nilai outer loading dari variabel Karakteristik Individu sebesar $0,940 > 0,40$, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel Karakteristik Individu dinyatakan valid.

2) *Discriminant Validity*

Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *Average Variant Extracted* (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus $> 0,5$ untuk model yang baik (Ghozali, 2017).

Tabel 4.8
Average Variant Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Karakteristik Individu	0.739
Keterikatan Kerja	0.810
Kinerja Pegawai	0.815
Lingkungan Kerja	0.780

Sumber : Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa nilai AVE variabel Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, Kinerja Pegawai dan Keterikatan Kerja $> 0,500$ maka dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki discriminant validity yang baik atau valid.

3) *Composite Reliability*

Composite Reliability adalah bentuk reliabilitas yang digunakan untuk menilai konsistensi hasil lintas item pada suatu tes yang sama. Pengujian konsistensi internal menggunakan nilai reliabilitas komposit dengan kriteria suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai reliabilitas komposit $> 0,700$ (Hair Jr, et.al, 2017).

Tabel 4.9
Composite Reliability

	Composite Reliability
Karakteristik Individu	0.958
Keterikatan Kerja	0.962
Kinerja Pegawai	0.978
Lingkungan Kerja	0.972

Sumber : Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa nilai *Composite reliability* variabel Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, Kinerja Pegawai dan Keterikatan Kerja $> 0,700$ maka dinyatakan bahwa setiap variabel adalah reliabel.

Uji reliabilitas dengan *composite reliability* sebelumnya dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach's alpha*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* > 0,7. Berikut adalah nilai *cronbach's alpha* masing-masing variable

Tabel 4.10
Cronbachs Alpha

	Cronbach's Alpha
Karakteristik Individu	0.950
Keterikatan Kerja	0.952
Kinerja Pegawai	0.974
Lingkungan Kerja	0.968

Sumber : Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa nilai *cronbach's alpha* variabel Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, Kinerja Pegawai dan Keterikatan Kerja > 0,700 maka masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan reliabilitas yang tinggi.

4.2.2. Analisis Model Struktural (*inner Model*)

Setelah memenuhi kriteria *outer model*, selanjutnya dilakukan pengujian model struktural (*inner model*). Pada penelitian ini akan dijelaskan mengenai uji sebagai berikut :

1) *R Square*

Koefisien Determinasi (*R Square*) bertujuan untuk mengevaluasi keakuratan prediksi suatu variabel. Dengan kata lain untuk mengevaluasi bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas pada sebuah model jalur (Hair Jr, et.al, 2017). Nilai R Square sebesar 0,75 menunjukkan model PLS yang sangat kuat, R Square sebesar 0,50 menunjukkan

model PLS yang moderat/sedang dan nilai R Square sebesar 0,25 menunjukkan model PLS yang lemah (Ghozali, 2016).

Tabel 4.11
Koefisien Determinasi

	R Square	R Square Adjusted
Keterikatan Kerja	0.885	0.881
Kinerja Pegawai	0.913	0.908

Sumber : Pengolahan Data (2025)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Keterikatan Kerja adalah sebesar 0,885, artinya besaran pengaruh 88,51%, hal ini berarti menunjukkan PLS yang kuat. pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja pegawai adalah sebesar 0,913, artinya besaran pengaruh 91,3%, hal ini berarti menunjukkan PLS yang kuat.

2) *F Square*

F-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai F-square sebesar $> 0,35$ dikategorikan sebagai pengaruh kuat, sedangkan Nilai F-square sebesar $< 0,35$ dikategorikan sebagai pengaruh lemah.

Tabel 4.12
F Square

	Kinerja Pegawai
Karakteristik Individu	0.268
Lingkungan Kerja	0.685

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hubungan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai F square $0,185 > 0,35$ sehingga dikategorikan sebagai pengaruh lemah, hubungan Karakteristik Individu terhadap kinerja

pegawai memiliki nilai F square $0,685 > 0,35$ sehingga dikategorikan sebagai pengaruh kuat.

3) Pengujian Hipotesis

a. *Direct Effect*

Pengujian hipotesis pengaruh langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara langsung (tanpa perantara). Jika nilai koefisien jalur adalah positif mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh kenaikan nilai variabel lainnya. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif mengindikasikan bahwa kenaikan suatu variabel diikuti oleh penurunan nilai variabel lainnya. (Hair Jr, et.al, 2017).

Jika nilai probabilitas (P-Value) $< \text{Alpha } (0,05)$ maka H_0 ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan). Jika nilai probabilitas (P-Value) $> \text{Alpha } (0,05)$ maka H_0 ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan) (Hair Jr, et.al, 2017).

Tabel 4.13
Hipotesis Pengaruh Langsung

%	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Karakteristik Individu -> Keterikatan Kerja	0.251	0.360	0.224	2.411	0.007
Karakteristik Individu -> Kinerja Pegawai	0.241	0.319	0.219	2.188	0.004
Keterikatan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.440	0.519	0.256	2.719	0.009
Lingkungan Kerja -> Keterikatan Kerja	0.898	0.890	0.297	9.216	0.000
Lingkungan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.408	0.347	0.207	1.975	0.049

Sumber : Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh pengaruh langsung variabel X1 (Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,408 (positif), maka peningkatan nilai variabel Lingkungan Kerja akan diikuti peningkatan variabel Kinerja Pegawai. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai t statistic $1,975 > t$ tabel 1,69 dan P -Values sebesar $0,049 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah signifikan.

Pengaruh langsung variabel X2 (Karakteristik Individu) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,241 (positif), maka peningkatan nilai variabel Karakteristik Individu akan diikuti peningkatan variabel Kinerja Pegawai. Pengaruh variabel Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai t statistic $2,188 > t$ tabel 1,69 dan P -Values sebesar $0,009 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai adalah signifikan.

Pengaruh langsung variabel X1 (Lingkungan Kerja) terhadap variabel Z (Keterikatan Kerja) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,898 (positif), maka peningkatan nilai variabel Lingkungan Kerja akan diikuti peningkatan variabel Keterikatan Kerja. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Keterikatan Kerja memiliki nilai t statistic $9,216 > t$ tabel 1,69 dan P -Values sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Keterikatan Kerja adalah signifikan

Pengaruh langsung variabel X2 (Karakteristik Individu) terhadap variabel Z (Keterikatan Kerja) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,251 (positif), maka peningkatan nilai variabel Karakteristik Individu akan diikuti peningkatan

variabel Keterikatan Kerja. Pengaruh variabel Karakteristik Individu terhadap Keterikatan Kerja memiliki nilai t statistic $2,411 > t$ tabel $1,69$ dan P -Values sebesar $0,007 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara Karakteristik Individu terhadap Keterikatan Kerja adalah signifikan.

Pengaruh langsung variabel Z (Keterikatan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) mempunyai koefisien jalur sebesar $0,440$ (positif), maka peningkatan nilai variabel Keterikatan Kerja akan diikuti peningkatan variabel Kinerja Pegawai. Pengaruh variabel Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai t statistic $2,719 > t$ tabel $1,69$ dan P -Values sebesar $0,009 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah signifikan.

2) *Indirect Effect*

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara tidak langsung (dengan perantara). Jika nilai koefisien jalur adalah positif mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh kenaikan nilai variabel lainnya. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif mengindikasikan bahwa kenaikan suatu variabel diikuti oleh penurunan nilai variabel lainnya. (Hair Jr, et.al, 2017).

Jika nilai probabilitas (P -Value) $< \text{Alpha}$ ($0,05$) maka H_0 ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan). Jika nilai probabilitas (P -Value) $> \text{Alpha}$ ($0,05$) maka H_0 ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan) (Hair Jr, et.al, 2017).

Tabel 4.14
Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Karakteristik Individu -> Keterikatan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.022	0.252	0.282	2.274	0.001
Lingkungan Kerja -> Keterikatan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.395	0.448	0.199	1.988	0.047

Sumber : Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh pengaruh tidak langsung variabel X1 (Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) dimoderasi Keterikatan Kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,395 (positif), maka variabel Keterikatan Kerja memoderasi peningkatan nilai variabel Lingkungan Kerja yang akan diikuti peningkatan variabel Kinerja Pegawai. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dimoderasi Keterikatan Kerja memiliki nilai Tstatistic $1,988 > T$ tabel 1,69 dan *P-Values* sebesar $0,047 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Keterikatan Kerja memoderasi pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah signifikan. Berarti Keterikatan Kerja dapat memoderasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja secara positif dan signifikan.

Pengaruh tidak langsung variabel X2 (Karakteristik Individu) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) dimoderasi Keterikatan Kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,022 (positif), maka variabel Keterikatan Kerja memoderasi peningkatan nilai variabel Karakteristik Individu akan diikuti peningkatan variabel Kinerja Pegawai. Pengaruh variabel Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai dimoderasi Keterikatan Kerja memiliki nilai Tstatistic $2,274 > T$ tabel 1,69 dan *P-Values* sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa

Keterikatan Kerja memoderasi pengaruh antara Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai adalah signifikan. . Berarti Keterikatan Kerja dapat memoderasi pengaruh Karakteristik Individu terhadap kinerja secara positif dan signifikan.

4.3 Pembahasan

4.3.1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting untuk menciptakan kinerja pegawai yang baik. Kondisi tempat kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman pula. Oleh karenanya penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi dan begitu pula sebaliknya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Rahmawati et al., 2014). Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri (Rahmawati et al., 2014).

Ketika pegawai mendapatkan lingkungan kerja yang mendukung aktivitas yang menyenangkan dan membuatnya nyaman maka akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh langsung variabel X1 (Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,408 (positif), maka peningkatan nilai variabel Lingkungan Kerja akan diikuti peningkatan variabel Kinerja Pegawai. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai t statistic $1,975 > t$ tabel $1,69$ dan P -Values sebesar $0,049 < 0,05$,

sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah signifikan

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Bahri, 2019), (Iskandar & Yusnandar, 2021), (Rahman et al., 2019), (Gardjito et al., 2014), (Bukhari & Pasaribu, 2019), (Hustia, 2020), (Yusnandar & Nefri, 2020), (Julita & Arianty, 2018) , (Yusnandar & Muslih, 2021) dan (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.3.2. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai

Karakteristik individu adalah ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki karyawan yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan karyawan yang lainnya untuk mempertahankan dan memperbaiki kinerjanya. Karakteristik individu adalah karakter-karakter yang dimiliki oleh setiap orang yang berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya, (Siagian, 2016).

Pengaruh langsung variabel X2 (Karakteristik Individu) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,241 (positif), maka peningkatan nilai variabel Karakteristik Individu akan diikuti peningkatan variabel Kinerja Pegawai. Pengaruh variabel Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai t statistic 2,188 > t tabel 1,69 dan *P-Values* sebesar 0,009 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai adalah signifikan.

Karakteristik individu yang positif dinilai mampu meningkatkan kinerja pegawai, Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Moses et al., 2014), (Maudia et al., 2023), (Arifudin & Rusmana, 2020) dan (Puspita et al., 2020) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.3.3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Keterikatan Kerja

Didalam sebuah instansi lingkungan kerja penting untuk selalu diperhatikan, karena lingkungan kerja sendiri merupakan hal yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai dalam sebuah instansi (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Lingkungan kerja adalah salah satu hal yang penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja baik itu dari aspek teknis maupun aspek sosial (Nabawi, 2019).

Pengaruh langsung variabel X1 (Lingkungan Kerja) terhadap variabel Z (Keterikatan Kerja) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,898 (positif), maka peningkatan nilai variabel Lingkungan Kerja akan diikuti peningkatan variabel Keterikatan Kerja. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Keterikatan Kerja memiliki nilai t statistic $9,216 > t$ tabel $1,69$ dan P -Values sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Keterikatan Kerja adalah signifikan

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Gerry J.Jr et al., 2016), (Rahman et al., 2019), (Gardjito et al., 2014), (Bukhari & Pasaribu, 2019), (Hustia, 2020), (Julita & Arianty, 2018), (Yusnandar & Viawanty, 2021) dan (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja.

4.3.4. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Keterikatan Kerja

Menurut (Siagian, 2016) menyatakan bahwa karakteristik biografikal (individu) dapat dilihat dari umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Karakteristik individu mencakup sejumlah sifat dasar yang melekat pada individu tertentu. Menurut (Rahman, 2018) karakteristik individu mencakup sifatsifat berupa kemampuan dan keterampilan; latar belakang keluarga, sosial, dan pengalaman, umur, bangsa, jenis kelamin dan lainnya yang mencerminkan sifat demografis tertentu; serta karakteristik psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Lanjutnya, cakupan sifat-sifat tersebut membentuk suatu nuansa budaya tertentu yang menandai ciri dasar bagi suatu organisasi tertentu pula.

Pengaruh langsung variabel X2 (Karakteristik Individu) terhadap variabel Z (Keterikatan Kerja) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,251 (positif), maka peningkatan nilai variabel Karakteristik Individu akan diikuti peningkatan variabel Keterikatan Kerja. Pengaruh variabel Karakteristik Individu terhadap Keterikatan Kerja memiliki nilai t statistic $2,411 > t$ tabel 1,69 dan *P-Values* sebesar $0,007 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara Karakteristik Individu terhadap Keterikatan Kerja adalah signifikan

Penelitian ini sejala dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Moses et al., 2014), (Maudia et al., 2023) dan (Arifudin & Rusmana, 2020) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja.

4.3.5. Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Keterikatan Kerja melibatkan seorang pekerja yang secara penuh terlibat dalam pekerjaannya, sehingga orang tersebut mempunyai tanggungjawab yang besar terhadap pekerjaannya. Namun, maksud dari konsep Keterikatan Kerja bukan hanya bertanggung jawab pada pekerjaannya saja, melainkan juga mengutamakan pekerjaan, bekerja dengan sungguh-sungguh, menyelesaikan pekerjaan dengan tidak menunda-nunda, serta menggunakan jam kerja sebagaimana mestinya. Keterikatan Kerja merupakan antusiasme karyawan dalam bekerja, yang terjadi karena karyawan mengarahkan energinya untuk bekerja, yang selaras dengan prioritas strategic instansi. Antusiasme ini terbentuk karena karyawan merasa engage (*feel engaged*) sehingga berpotensi untuk menampilkan perilaku yang engaged. Perilaku yang *engage* memberikan dampak positif bagi organisasi yaitu peningkatan *revenue*

Pengaruh langsung variabel Z (Keterikatan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,440 (positif), maka peningkatan nilai variabel Keterikatan Kerja akan diikuti peningkatan variabel Kinerja Pegawai. Pengaruh variabel Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai t statistic $2,719 > t$ tabel 1,69 dan *P-Values* sebesar $0,009 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah signifikan

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ramadhan et al., 2024), (Sakarit, 2021) dan (Sopyan, 2018) menyatakan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.3.6. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi Keterikatan Kerja

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya instansi bukan saja mengharapkan pegawai yang cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. (Bismala et al., 2020). Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari – hari, menurut (Bahri, 2019) Lingkungan kerja adalah sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya (Siahaan & Bahri, 2019). Menurut (Handoyo, 2017) secara umum Keterikatan Kerja dapat didefinisikan sebagai tingkat komitmen dan keterikatan karyawan yang dimiliki terhadap organisasi dan nilai nilai yang diterapkan dalam organisasi. Sedangkan menurut (Gallup, 2013) Keterikatan Kerja adalah ikatan kerja yang melibatkan karyawan secara penuh dan mau benar-benar terikat dalam suatu organisasi. Ikatan kerja melibatkan karyawan secara penuh atau keseluruhan, baik secara kognitif, atau secara emosi terlibat, karena dalam Keterikatan Kerja dua hal tersebut secara penuh dilibatkan untuk membentuk hubungan yang penuh arti.

Pengaruh tidak langsung variabel X1 (Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) dimoderasi Keterikatan Kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,395 (positif), maka variabel Keterikatan Kerja memoderasi peningkatan nilai variabel Lingkungan Kerja yang akan diikuti peningkatan variabel Kinerja Pegawai. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dimoderasi Keterikatan Kerja memiliki nilai Tstatistic $1,988 > T$ tabel 1,69 dan *P-Values* sebesar $0,047 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Keterikatan Kerja memoderasi pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah signifikan. Berarti Keterikatan Kerja dapat memoderasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja secara positif dan signifikan.

2.2.7. Pengaruh Karakteristik individu terhadap Kinerja Pegawai yang dimediasi Keterikatan Kerja

Menurut (Wibowo, 2014) "Kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses. Menurut (Schaufeli, 2021) bahwa Keterikatan Kerja adalah "suatu keadaan pikiran yang positif, memuaskan, terkait pekerjaan yang dicirikan oleh semangat, dedikasi, dan penyerapan, di mana semangat mengacu pada tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, kemauan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan seseorang, dan ketekunan bahkan dalam pekerjaan. menghadapi kesulitan; dedikasi mengacu pada keterlibatan yang kuat dalam pekerjaan seseorang, dan mengalami rasa

penting, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan; dan penyerapan mengacu pada konsentrasi penuh dan asyik dengan pekerjaan seseorang, di mana waktu berlalu dengan cepat dan seseorang mengalami kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan.

Pengaruh tidak langsung variabel X2 (Karakteristik Individu) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) dimoderasi Keterikatan Kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,022 (positif), maka variabel Keterikatan Kerja memoderasi peningkatan nilai variabel Karakteristik Individu akan diikuti peningkatan variabel Kinerja Pegawai. Pengaruh variabel Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai dimoderasi Keterikatan Kerja memiliki nilai Tstatistic $2,274 > T$ tabel 1,69 dan *P-Values* sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa Keterikatan Kerja memoderasi pengaruh antara Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai adalah signifikan. . Berarti Keterikatan Kerja dapat memoderasi pengaruh Karakteristik Individu terhadap kinerja secara positif dan signifikan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan pada penelitian ini, didapat kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD PEPENDA Sibolga, artinya ketika instansi meningkatkan penerapan Lingkungan Kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai
2. Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD PEPENDA Sibolga, artinya ketika pegawai memiliki Karakteristik Individu yang baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Kerja pada UPTD PEPENDA Sibolga, artinya ketika instansi meningkatkan penerapan Lingkungan Kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai
4. Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Kerja pada UPTD PEPENDA Sibolga, artinya ketika pegawai memiliki Karakteristik Individu yang baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai
5. Keterikatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD PEPENDA Sibolga, artinya ketika instansi meningkatkan penerapan Keterikatan Kerja yang baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai

6. Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan Keterikatan Kerja sebagai variabel moderasi pada UPTD PEPENDA Sibolga
7. Karakteristik Individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan Keterikatan Kerja sebagai variabel moderasi pada UPTD PEPENDA Sibolga

5.2 Saran

Adapun saran-saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan Variabel Kinerja Pegawai, terdapat nilai yang rendah tentang pekerjaan dilakukan berdasarkan target yang ditentukan oleh instansi , sehingga diharapkan pimpinan untuk memperhatikan dan meningkatkan komunikasi dalam menciptakan dan mengawasi target yang ditentukan
2. Berdasarkan variabel Keterikatan Kerja, terdapat nilai yang rendah terkait Promosi ditempat kerja saya dilakukan secara obyektif, sehingga pimpinan diharapkan untuk memperhatikan dan meningkatkan hal-hal yang menyangkut promosi kenaikan jabatan pegawai.
3. Berdasarkan variabel Lingkungan Kerja, terdapat nilai yang rendah terkait dengan suasana kerja yang kurang nyaman, sehingga instansi perlu memperhatikan kenyamanan bekerja para pegawainya dengan memberikan fasilitas dan sarana yang memadai.
4. Berdasarkan variabel Karakteristik Individu, terdapat nilai yang rendah terkait dengan pengalaman bekerja yang rendah, sehingga instansi perlu meningkatkannya dengan mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pegawainya

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dijelaskan keterbatasan penelitian sebagai berikut :

1. Penelitian ini dibatasi hanya pada tiga variabel saja yang mempengaruhi Kinerja Pegawai yaitu Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Keterikatan Kerja sedangkan variabel mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai masih sangat banyak
2. Proses penyebaran angket atau kuesioner dapat menggunakan teknik manual dan *google form*, namun dalam peneliian ini hanya menggunakan *google form* untuk mendapatkan hasil yang lebih cepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin N. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unisnu Press.
- Arifudin, O., & Rusmana, F. D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Bank Bri Syariah Kabupaten Subang. *Islamic Banking : Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 6(1), 35–46. <https://doi.org/10.36908/isbank.v6i1.134>
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1).
- Bahri, S. (2019). Pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Bismala, L., Arianty, N., Farida, T., & Mutholib, M. (2020). Perilaku Organisasi: Sebuah Pengantar (Revisi). *Medan: CV Symphony Baru*.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (1), 89–103.
- Fatimah, F. N. D. (2017). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Anak Hebat Indonesia.
- Gardjito, A. H., Musadieg, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(1).
- Gerry J.Jr, W., Sontje M., S., & M.O., S. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Media Cahaya Pagi. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(038).
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Badan Penerbit UNDIP.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced Issues In Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Sage Publications.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*.

BPFE.

- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2021). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 99–110.
- Jufrizen, J., & Intan, N. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 420–435.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). *Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maudia, T. I., Ulul Mafra, N. ', & Darmawati, T. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional Ii Palembang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Desember, 9(24), 786–794. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10438906>
- Moses, R. M., Astuti, E. S., & Hakam, M. S. (2014). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Inti Bara Mandiri Tuban). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1).
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Puspita, A., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.32832/manager.v3i1.3821>

- Rahman, A. A., Lubis, Y., & Saleh, K. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan. *Jurnal Ilmiah Pertanian (JIPERTA)*, 1(1), 45–55. <https://doi.org/10.31289/jiperta.v1i1.76>
- Rahmawati, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara. *Jurnal Penelitian: Universitas Brawijaya. Malang*.
- Ramadhan, F. A., Adriani, Z., & Chairunnisa, F. (2024). Pengaruh Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keadilan Organisasi Sebagai Variabel Modertasi (Pada Hotel Pasterur Bandung). 12(2), 78–87.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (Global Edition)*. Pearson Education Limited.
- Rudianto. (2013). *Akuntansi Manajemen Informasi untuk Pengambilan Keputusan Strategis*. Erlangga.
- Sakarit, M. (2021). PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN KETERIKATAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS INDONESIA Maya Sarikit *. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 82–91.
- Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan fakultas kedokteran Universitas Padjadjaran. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 14(1), 96–112.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sopyan, K. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 14–18.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Dan R&D.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Pendidikan. In *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta Kualitas.
- Suryani, S., & Hendrayadi, H. (2015). Metode Riset Kuantitatif. *Jakarta: Prenadamedia Grup*.

- Wibowo, W. (2014). *Manajemen Kinerja (Edisi Keenam)*. Rajawali Pers.
- Yusnandar, W., & Muslih, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepuasan Kerja dan Etos Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 352–365.
- Yusnandar, W., & Nefri, R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72.
- Yusnandar, W., & Viawanty, C. I. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Pt. Mitra Agung Hermes (Vizta Gym). *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 436–449.
- Yusuf, R. M., Taroreh, R. N., & Lumintang, G. G. (2019). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Indospice Di Manado. *Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4787–4797.