

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA BALAI BENIH INDUK HORTIKULTURA DI PROVINSI  
RIAU**

*(THE INFLUENCE OF INDIVIDUAL CHARACTERISTICS AND  
WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT  
BALAI BENIH INDUK HORTIKULTURA DI PROVINSI RIAU)*

**DRAF SKRIPSI**

Oleh

**BENDELINA KAY SIRANG**

**1761201091**

MANAJEMEN



**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS LANCANG KUNING  
PEKANBARU**

**2021**

## TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : BENDELINA KAY SIRANG  
NIM : 1761201091  
FAKULTAS : EKONOMI  
JURUSAN : MANAJEMEN  
JUDUL : PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BENIH INDUK HORTIKULTURA DI PROVINSI RIAU

DISETUJUI

PEMBIMBING I

Dr. FATKHURAHMAN, SE.M.Si.MM  
NIDN: 1020017801

PEMBIMBING II

MURNAWATI, SE.MM  
NIDN: 1021036101

DEKAN



Dr. ARIZAL N, SE, MM  
NIDN: 1023046301

KETUA JURUSAN



Dr. FATKHURAHMAN, SE.M.Si.MM  
NIDN: 1020017801

**ABSTRAK**

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA BALAI BENIH INDUK HORTIKULTURA DI PROVINSI  
RIAU**

**BENDELINA KAY SIRANG**

**1761201091**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Benih Induk Hortikultura Di Provinsi Riau. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Balai Benih Induk Hortikultura Di Provinsi Riau yang berjumlah 30 pegawai, teknik yang digunakan adalah dengan metode sampling jenuh atau sensus. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini analisa deskriptif dan kuantitatif. Metode analisa yang digunakan adalah persamaan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan, dan hal ini terlihat dari koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.498 menunjukkan bahwa 49,8% kinerja pegawai pada Balai Benih Induk Hortikultura Di Provinsi Riau bisa dijelaskan atau disebabkan oleh karakteristik individu dan lingkungan kerja. Dengan kata lain karakteristik individu dan lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 49,8% terhadap kinerja pegawai. Sedangkan sisanya 50,2% merupakan pengaruh faktor-faktor lain diluar karakteristik individu dan lingkungan kerja pegawai.

***Kata Kunci : Karakteristik individu, Lingkungan kerja, Kinerja Pegawai***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Kinerja karyawan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan kerugian bagi perusahaan baik kerugian materil ataupun non materil. Kinerja yang buruk dapat disebabkan oleh penurunan semangat kerja karyawan, dan hal ini dapat terlihat ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target dan waktu yang di tentukan oleh perusahaan.

Kinerja seseorang pegawai akan lebih baik jika pegawai tersebut memiliki kemampuan yang tinggi, lingkungan kerja yang mendukung, pembagian karakter tugas dari pekerjaan yang sesuai di berbagai bidang dan dukungan dari perusahaan tersebut. Dalam mencapai peningkatan kualitas karyawan secara berkelanjutan, diperlukan faktor pendukung yang sangat berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung.

Pengertian karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Karakteristik individu didalam perusahaan merupakan suatu hal yang nyata hal tersebut dikarenakan setiap karyawan yang ada di perusahaan memiliki karakter yang berbeda (Hidayat, Cavorina, 2017) bahwa adanya pengaruh secara parsial pada variabel karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing, adanya pengaruh secara parsial pada varibel lingkungan

kerja terhadap kinerja karyawan PT Cladtek BI-Metal Manufacturing dan adanya pengaruh secara simultan pada variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cladtek BI-Metal Manufacturing.

Selain itu, lingkungan kerja juga merupakan faktor yang penting dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, penerangan dan sebagainya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.

Lingkungan kerja yaitu merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan (Kasmir, 2016:192).

Ahmad (2019) bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. Secara parsial Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. Secara simultan lingkungan kerja dan

Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh.

Chairy (2017) bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tirta Raya Abadi Medan. Secara simultan bahwa variabel lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tirta Raya Abadi Medan. Dari hasil koefisien determinasi antara variabel lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan sebesar 0,199 atau 19,9%, artinya sebesar 19,9% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan karakteristik individu, sedangkan sisanya 80,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti penulis.

BBI Hortikultura pekanbaru berdiri pada tahun 1963 yang berada di bawah pengawasan Dinas Tanaman Pangan Provinsi Riau yang bertugas untuk menyediakan benih dan bibit yang unggul dan bermutu untuk menunjang produksi tanaman pangan dan hortikultura khususnya di Provinsi Riau. Pada BBI Hortikultura Provinsi Riau sama seperti perusahaan dan BBI Hortikultura lainnya yang membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan potensial untuk mencapai tujuan perusahaan. Tanpa adanya SDM yang mampu bekerja secara maksimal, modal yang besar dan teknologi yang canggih pun tidak akan bisa membawa keberhasilan bagi perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan sangat mengharapkan yang pegawainya memiliki kinerja yang baik. Di bawah ini

merupakan table pendidikan pegawai BBI Hortikultura Kelurahan Simpang Tiga, Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru.

**Tabel 1.1**  
**Data Penilaian Kinerja Pegawai**  
**Tahun 2016-2020**

Station	Tahun									
	2016		2017		2018		2019		2020	
	Nilai	Ket	Nilai	Ket	Nilai	Ket	Nilai	Ket	Nilai	Ket
Maintenance	70	C	80	B	85	B	80	B	85	B
Listrik	82	B	71	C	76	C	75	C	70	C
Sortasi	81	B	88	B	89	B	90	SB	83	B
Proses	83	B	89	B	85	B	80	B	90	SB
Laboratorium	81	B	78	C	76	C	75	C	78	C
Admin SDM /Umum	80	B	78	C	77	C	75	C	73	C

*Sumber : Data Penilaian Kinerja Pegawai BBI Hortikultura Tahun 2016-2020*

Dari tabel 1.1 diatas terlihat bahwa penilaian kinerja pegawai pada *station maintenance* pada tahun 2016 yaitu 70 dengan keterangan cukup pada tahun 2017-2020 masing-masing meningkat menjadi 80 dan 85 dengan keterangan baik. Penilaian kinerja pegawai pada *station listrik* pada tahun 2016 yaitu 82 dengan keterangan baik, pada tahun 2017 mengalami penurunan penilaian kinerja menjadi 71 dengan keterangan cukup, dan pada tahun 2018 dan 2019 masing-masing terjadi kenaikan penilaian kinerja menjadi 76 dan 75 dengan kategori cukup dan pada tahun 2020 terjadi lagi penurunan penilaian kinerja pegawai menjadi 70 dengan keterangan cukup. Penilaian kinerja pegawai pada *station sortasi* yaitu tahun 2016-2017 masing-masing mengalami kenaikan penilaian kinerja pegawai menjadi 81 dan 88 dengan keterangan baik, pada tahun 2018 terjadi kenaikan penilaian kinerja pegawai menjadi 89 dengan keterangan baik, pada tahun 2019 dan 2020 terjadi kenaikan masing-masing penilaian kinerja pegawai menjadi 90 dengan keterangan sangat baik. Penilaian kinerja pegawai pada *station proses*

tahun 2016 dan 2017 yaitu terjadi kenaikan masing-masing kinerja menjadi 83 dan 89 dengan keterangan baik, pada tahun 2018 mengalami penurunan kinerja menjadi 85 dengan keterangan baik, sedangkan pada tahun 2019 dan 2020 terjadi kenaikan penilaian kinerja pegawai menjadi 80 dan 90 dengan keterangan baik dan sangat baik.

Penilaian kinerja pegawai pada station laboratorium tahun 2016 yaitu 81 dengan keterangan baik, selama tahun 2017-2019 terjadi penurunan kinerja menjadi 78-75 dengan keterangan cukup baik, sedangkan pada tahun 2020 terjadi kenaikan kinerja pegawai menjadi 78 dengan keterangan cukup baik. Penilaian kinerja pegawai pada station admin SDM/umum tahun 2016 yaitu 80 dengan keterangan baik, sedangkan pada tahun 2017-2020 terjadi penurunan kinerja menjadi 78-73 dengan keterangan cukup baik.

**Tabel 1.2**  
**Data Pendidikan Pegawai**  
**Tahun 2016-2020**

No	Uraian	Jumlah
1	S1	7
2	DIII	4
3	SMA/SMK	14
4	SMP	3
5	SD	2
Total		30

*Sumber : Data Pendidikan Pegawai Tahun 2016-2020*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa latar belakang pendidikan pegawai pada BBI Hortikultura Kelurahan Simpang Tiga Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru tersebut dimulai dari latar belakang pendidikan SD sebanyak 2 orang, SMP sebanyak 3 orang, SMA/SMK sebanyak 14 orang, DIII sebanyak 4 orang



dan S1 sebanyak 7 orang. Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat bahwa pendidikan terbanyak terdapat pada tingkat SMA/SMK sebesar 14 orang,

**Tabel 1.3**  
**Data Perkembangan jumlah pegawai**  
**Tahun 2016-2020**

Tahun	Jumlah pegawai awal	Jumlah Pegawai		Jumlah Pegawai akhir
		Masuk	keluar	
2016	55	2	4	53
2017	43	2	3	42
2018	41	3	3	41
2019	42	3	4	41
2020	30	5	5	30

*Sumber : Data Perkembangan Jumlah Pegawai Tahun 2016-2020*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa data perkembangan jumlah pegawai mengalami fluktuasi, hal tersebut dapat dilihat pada tahun 2016 jumlah pegawai awal sebanyak 55 orang, menerima pegawai yang masuk sebanyak 2 orang dan pegawai yang keluar sebanyak 4 orang. pada tahun 2017 jumlah pegawai awal sebanyak 43 orang, menerima pegawai masuk sebanyak 2 orang dan pegawai yang keluar sebanyak 3 orang. pada tahun 2018 jumlah pegawai awal sebanyak 41 orang, menerima pegawai masuk sebanyak 3 orang dan pegawai yang keluar sebanyak 3 orang. Pada tahun 2019 jumlah pegawai awal sebanyak 42 orang, menerima pegawai masuk sebanyak 3 orang dan pegawai yang keluar sebanyak 4 orang. Pada tahun 2020 jumlah pegawai awal sebanyak 30 orang, menerima pegawai masuk 5 orang dan menerima pegawai keluar sebanyak 5 orang.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Karakteristik Individu Dan**

## **Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Benih Induk Hortikultura (BBIH) Di Provinsi Riau”.**

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah yang hendak dikaji pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah Karakteristik Individu berpengaruh secara signifikan Terhadap kinerja pegawai pada BBI Hortikultural Provinsi Riau?
2. Apakah lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada BBI Hortikultura Provinsi Riau?
3. Apakah Karakteristik Individu dan Lingkungan kerja Berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada BBI Hortikultura Provinsi Riau?

### **1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Karakteristik Individu secara parsial Terhadap kinerja pegawai pada BBI Hortikultural Provinsi Riau.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh lingkungan Kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada BBI Hortikultura Provinsi Riau.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada BBI Hortikultura Provinsi Riau.

### **1.3.2 Manfaat penelitian**

#### 1. Bagi BBI Hortikultikultura

Manfaat dari penelitian ini menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi BBI Hortikultura Provinsi Riau agar semakin berkembang lebih pesat dari sebelumnya.

#### 2. Bagi peneliti

Untuk menambah wawasan atau pengetahuan bagi peneliti mengenai karakteristik individu dan lingkungan kerja, dan mengetahui tentang BBI Hortikultura di provinsi Riau dan mempermudah peneliti dalam penyusunan karya ilmiah atau skripsi.

#### 3. Bagi peneliti lain

Dapat dipakai sebagai bahan acuan referesi bagi peneliti lain, yang judul dan permasalahan yang sama.

### **1.4 Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan dalam memahami pembahasan skripsi ini, penulis membaginya menjadi 6 (enam) bab sebagai berikut :

## **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisikan tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, sistematika penelitian.

## **BAB II TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

Pada bab ini berisikan tentang telaah pustaka, kerangka pemikiran dan hipotesis.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Berisikan tentang objek penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

## **BAB IV GAMBARAN UMUM BALAI BENIH INDUK HORTIKULTURA DI PROVINSI RIAU**

Berisikan objek penelitian, sejarah singkat Balai Benih Induk Hortikultura Di Provinsi Riau, struktur organisasi dan aktivitas organisasi.

## **BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini membahas tentang hasil penelitian dan pembahasan masalah tentang pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

## **BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini merupakan bab terakhir yang memuat kesimpulan dan saran yang diperlukan untuk kesempurnaan penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Mauledy. 2019. **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cassia Coop Sungai Penuh.** Jurnal Benefita 4 2 Juli 2019
- Bangun, Wilson. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: Erlangga.
- Chairy, Putra. 2017. **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tirta Raya Abadi Medan,** Jurnal. Vol. 06 No. 02.
- Edy, Sutrisno. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19,* Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: PT Bumi Askara.
- Hadiyati. 2017. *Pengantar Manajemen.* Pekanbaru: CV. Kaya Nova.
- Hidayat, Ahmad, Anna Cavorina. 2017. **Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cladtek BI Metal Manufacturing.** *Journal of Business Administration Vol 1, No 2, September 2017*
- Kasmir. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).** Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Mulyadi, D. 2015. **Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan.** Bandung: Alfabeta.
- Nofrizal. 2019, *Metode Penelitian dan Praktek SPSS,* 1 ed, Pekanbaru: Diterbitkan Oleh Unilak Press.
- Nurmansyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia .* Pekanbaru: Unilak Press.
- Oktariansyah. 2020. **Pengaruh Karakteristik Individual dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Transmigrasi Kabupaten Banyuasin.** Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 17 No.2, Juli 2020 : 164-178

- Ptiyatno, duwi. 2013. **Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS**. Mediakom.
- Sedarmayanti. 2011. **Tata Kerja dan Produktivitas Kerja (Suatu Tinjauan dari Aspek Ekonomi Antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya)**. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subyantoro, Arief. **Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerja, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang di Mediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman)**. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 11, No. 1, 18 Juni 2016.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- . 2013. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B**. Bandung: Alfabeta.
- . 2016. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D**. Bandung: Alfabeta