

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK
INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI LABORATORIUM PATOLOGI KLINIK
RSUD Dr. MOEWARDI SURAKARTA**

TUGAS AKHIR

Untuk memenuhi sebagian persyaratan sebagai

Sarjana Sains Terapan



Oleh :

Yunianto Hendar Prastowo

NIM : 05120132N

**PROGRAM STUDI D-IV ANALIS KESEHATAN
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS SETIA BUDI
SURAKARTA
2016**

HALAMAN PENGESAHAN

Tugas Akhir:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK
INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI LABORATORIUM PATOLOGI KLINIK
RSUD Dr. MOEWARDI SURAKARTA**

Oleh:

Yunianto Hendar Prastowo

05120132N

Surakarta, 15 juli 2016

Menyetujui,

Pembimbing Utama



Dra. Elina Endang S., M.Si.

NIS: 01.83.001

Pembimbing Pendamping



Yuli Suswati SE., MM.

NIP:

HALAMAN PENGESAHAN

Tugas Akhir :

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LABORATORIUM PATOLOGIKLINIK RSUD Dr. MOEWARDI SURAKARTA

Disusunoleh :

Yunianto Hendar Prastowo

05120132N

Telahdipertahankan di depan Tim Pengujidantelah

Dinyatakanmemenuhisyarat / sah

padatanggal 25 juli 2016

Susunan Tim Penguji

Penguji I : Dr. Y Kristanto, SE, MM

Penguji II : Didik Setyawan, SE, MM, M.Sc

Penguji III : Yuli Suswati, SE., MM

Penguji IV : Dra. Elina Endang S., M.Si



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Setia Budi



Ratno Agung Samsumanarto, S.Si., M.Sc.
NIS. 01.04.076

MOTTO

1. Orang-orang menjadi begitu luar biasa ketika mereka mulai berfikir bahwa mereka bisa melakukan sesuatu. Saat mereka percaya pada diri mereka sendiri, mereka memiliki rahasia kesuksesan yang pertama.
(Norman Vincent Peale)
2. Orang-orang yang sukses telah belajar membuat diri mereka melakukan hal yang harus dikerjakan ketika hal itu memang harus dikerjakan *(Aldus Huxley)*
3. Orang hebat di bidang apapun bukan baru bekerja karena terinspirasi, namun mereka menjadi terinspirasi karena mereka lebih suka mengerjakan pekerjaannya, dan tidak menyalahgunakan waktu untuk menunggu inspirasi
(Ernest Newman)

PERSEMBAHAN

Menyebutnama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang sholawat serta salam kepada junjungan seluruh umat manusia dan Nabi Muhammad SAW, saya persembahkan Tugas Akhir ini dengan segenap kasih sayang kepada :

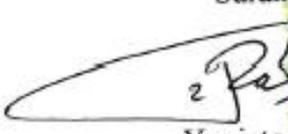
1. Bapak dan ibu tercinta, terimakasih atas limpahan doa dan kasih sayang yang tak terhingga dan selalu memberikan yang terbaik kepada anakmu ini.
2. Untuk orang spesial yang selama mengerjakan tugas akhir ini saya terimakasih untuk dukungan, doa, inspirasi dan semangatnya yang telah mendukung apapun yang saya lakukan.
3. Teman-teman group Program Studi D-IV Analis Kesehatan dan group gembel terimakasih atas kasih sayang, dukungan dan motivasi telah memberikan semangat dan inspirasi dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
4. Teman-teman kelompok praktek terimakasih atas bantuan dan kekompakannya.
5. Teman-teman seperjuangan Program Studi D-IV Analis Kesehatan.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa tugas akhir ini yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LABORATORIUM PATOLOGI KLINIK RSUD Dr MOEWARDI SURAKARTA** adalah hasil pekerjaan saya sendiri dan tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang tertulis dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila tugas akhir ini merupakan jiplakan dari penelitian / karya ilmiah / tugas akhir orang lain, maka saya siap menerima sanksi, baik secara akademis maupun hukum.

Surakarta, 15 Juli 2016



METERAI
TEMPEL
81C60ADF602319896
5000
RUPIAH
NIM 091201521

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala hormat, hidayah serta inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini guna memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan program pendidikan di Universitas Setia Budi Surakarta. Skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Di Labortorium Patologi Klinik RSUD Dr. Moewardi Surakarta Tahun 2016”**, yang telah disusun semoga dapat memberikan sumbangan terhadap dunia pendidikan, khususnya di Universitas Setia Budi Surakarta.

Semua dukungan, bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak sangat membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan, rasa hormat serta terimakasih kepada :

1. Dr.Ir. Djoni Tarigan, MBA., selaku Rektor Universitas Setia Budi Surakarta.
2. Ratno Agung Samsumaharto, S.Si., M.Sc., selaku Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Setia Budi Surakarta.
3. Drs. Elina Endang S., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama pembuatan skripsi ini.
4. Yuli Suswati SE.,MM., selaku Dosen Pembimbing Pendamping yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan selama pembuatan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu tim penguji skripsi yang telah menguji, memberikan saran-saran dan masukan kepada penulis.

6. Bapak dan Ibu dosen, kepala perpustakaan beserta staf karyawan karyawan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Setia Budi Surakarta.
7. Bapak Ibu saya yang telah memberikan dukungan semangat serta doa restu kepada saya sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan D-IV Analis Kesehatan di Universitas Setia Budi Surakarta.
8. Rekan-rekan mahasiswa Program Studi DIV Analis Kesehatan Universitas Setia Budi Surakarta yang telah member dukungan semangat dan kerja sama selama pembuatan skripsi.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, maka dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini, akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua, amin.

Surakarta, 15 Juli 2016

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
MOTO.....	iv
PERSEMBAHAN.....	v
PERNYATAAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
INTISARI.....	x
ABSTRACT	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
A. Kinerja Karyawan.....	5
B. Lingkungan Kerja	7
C. Karakteristik Individu	9
D. Kerangka Konsep Penelitian.....	11
BAB III METODE PENELITIAN.....	12
A. Rancangan Penelitian	12
B. Objek Penelitian dan Lokasi Penelitian.....	12
C. Populasi dan Sampel	13
1. Populasi	13
2. Sampel	13
D. Variabel Penelitian.....	13
1. Identifikasi Variabel.....	13
2. Klasifikasi Variabel.....	14

3. Definisi Operasional Variabel.....	14
E. Alur Jalannya Penelitian	15
F. Analisis Data	16
 BAB IV HASIL PENELITIAN	 21
A. Hasil Penelitian	21
1. Hasil Data Responden	21
a. Usia.....	21
b. Jenis Kelamin.....	22
c. Pendidikan	22
2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	23
a. Uji Validitas	23
b. Uji Reliabilitas	24
c. Uji Asumsi Klasik	25
1. Uji Multikolinearitas	25
2. Uji Heteroskedastisitas	26
3. Uji Autokolerasi	27
d. Uji Asumsi Dasar	27
1. Uji Normalitas.....	27
2. Uji Linearitas	28
a. Uji t	30
b. Uji f.....	31
c. Uji Analisis Korelasi Ganda (R).....	32
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	 33
1. Kesimpulan	33
2. Saran	33
 DAFTAR PUSTAKA	 34
 LAMPIRAN	 L-1

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian	11
Gambar 2. Jalannya Penelitian	15
Gambar 3 <i>Scatterplot</i>	27
Gambar 4 <i>P-P Plot Of Regression</i>	28

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 usia	21
Tabel 2 Jenis Kelamin.....	22
Tabel 3 Pendidikan	22
Tabel 4 Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	23
Tabel 5 Uji Validitas Karakteristik Individu	23
Tabel 6 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	23
Tabel 7 Uji Reliabilitas	24
Tabel 8 Coefficients.....	26
Tabel 9 Uji Kolerasi(<i>correlations</i>)	29
Tabel 10 Uji t (<i>coefficient</i>)	30
Tabel 11 Uji F (Anova).....	31
Tabel 12 Uji Analisis Korelasi Ganda	32

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Surat Ijin Penelitian.....	L-1
Lampiran 2. Surat Pengantar Penelitian.....	L-2
Lampiran 3. Surat Keterangan.....	L-3
Lampiran 4. Kuesioner Penelitian	L-4
Lampiran 5. Data Tabulasi Penelitian.....	L-10
Lampiran 6. Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	L-12
Lampiran 7. Hasil Analisis Statistik Validitas dan Reliabilitas	L-15
Lampiran 8. Hasil Analisis Statistik Regresi.....	L-19

INTISARI

Prastowo Y.H. 2016 . Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Di Laboratorium Patologi Klinik RSUD Dr. Moewardi Surakarta. Program studi D-IV Analisis Kesehatan, Universitas Setia Budi, Surakarta.

Kinerja merupakan faktor penting yang menentukan kelanjutan operasional sebuah institusi termasuk laboratorium rumah sakit. Oleh karena itu kinerja kerja karyawan merupakan kunci sukses keberlangsungan kerja laboratorium rumah sakit. Penelitian ini bertujuan untuk menguji ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja kerja karyawan di laboratorium patologi klinik RSUD Dr. Moewardi Surakarta.

Populasi penelitian adalah karyawan di laboratorium patologi klinik Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan jumlah sampel 50 responden, penelitian ini dilakukan dengan cara menggunakan kuesioner teknik sampling yang non probability sampling dengan menggunakan total sampling dimana semua anggota populasi dijadikan sampling.

Hasil analisis data menyimpulkan lingkungan kerja dan karakteristik inidividu secara parsial berpengaruh terhadap kinerjakaryawan. Lingkungan kerja dan karakteristik inidividu secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan di laboratorium patologi klinik rumah sakit umum daerah Dr. Moewardi Surakarta dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan karakteristik individu sebesar 23,3%.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Prastowo Y.H. 2016. The Influence of Working Environment and Individual Characteristics on Employee Performance in Clinical Pathology Laboratories Hospital Dr. Moewardi Surakarta. Study program IV Health Analyst, University of Setia Budi Surakarta.

The performance is an important factor that determines the continuation operation of institution that includes a hospital laboratory. Therefore, the performance of employees is the key to successful continuity of hospital laboratory work. This study aimed to test the influence of working environment and individual characteristics on the performance of employees in clinical pathology laboratories Hospital Dr. Moewardi Surakarta.

The study population is a clinical pathology laboratory employees at Regional General Hospital Dr. Moewardi. This research used a survey with a sample size of 50 respondents. This research was done by using a questionnaire that non-probability sampling technique sampling using total sampling where all members of the population used as sampling.

The results of data analysis to conclude the work environment and individual characteristics partially influence on employee performance. The Working environment and individual characteristics simultaneously affect the performance of employees. Employee performance in clinical pathology laboratory general hospital Dr. Moewardi Surakarta can be explained by the individual characteristics of the work environment and amounted to 23.3%.

Keywords: Work Environment, Individual Characteristics, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A . Latar Belakang Masalah

Kajian dalam kinerja karyawan pada lingkungan kerja dan karakteristik individu dalam suatu pekerjaan pada organisasi atau dalam suatu perusahaan yang memfokuskan pelayanan yang baik dan masih menjadi kajian yang penting dalam penelitian-penelitian dalam kinerja karyawan. Hal ini disebabkan adanya keragaman hasil penelitian pada organisasi atau dalam suatu perusahaan dikarenakan pengumpulan objek dan hasil yang berbeda (Nirza dan Andrian, 2012; Peoni 2014). Perbedaan objek penelitian memberi dampak pada variabel yang digunakan dan tujuan penelitian. Keragaman hasil tersebut memberi peluang kepada peneliti mengkonfirmasi penelitian yang sesuai dengan objek penelitian yang digunakan.

Berbagai temuan sebelumnya menunjukkan bahwa adanya hasil positif dari faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan (Nirza dan Andrian, 2012; Peoni H, 2014). Penelitian yang dilakukan oleh Nirza dan Andrian, (2012) menunjukkan adanya hasil pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada objek hotel melati di kecamatan Banjarmasin Tengah. Hal sama diungkapkan sama oleh Peoni H, (2014) pada objek PT. Taspem persero Manado dengan hasil berpengaruh signifikan lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan

karakteristik individu mempunyai peran yang berpengaruh pada kinerja karyawan dalam melakukan tugas atau bekerja.

Lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan terdapat hubungan yang positif dapat mempengaruhi prestasi kerja dalam organisasi, lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan sehingga setiap perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa dan menambahkan fasilitas agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Sehingga sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan (Khairani,2013).

Karakteristik individu yang mencirikan antara satu orang lain berbeda, karena masing-masing individu memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda. Oleh karenanya pihak manajemen dituntut untuk memahami perilaku individu agar selaras dengan tujuan organisasi. Karakteristik individu yang dibawakan dalam lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerjanya dan dapat mempengaruhi dengan prestasi kerja (Nirza dan Ardian, 2012).

Berbagai *review* jurnal yang telah dilakukan, penelitian ini mengajukan penelitian pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di laboratorium patologi klinik di rumah sakit umum daerah Dr. Moewardi. Penelitian ini penting dilakukan penelitian ini karena masih belum ada penelitian dengan objek laboratorium patologi klinik rumah sakit Dr. Moewardi untuk mengetahui adanya ketidaksesuaian pengaruh lingkungan kerja dan

karakteristik individu yang dapat menciptakan ketidak kenyamanan yang berdampak menurunnya prestasi kerja.

B. Rumusan Masalah

Penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di Laboratorium Patologi Klinik RSUD Dr Moewardi Surakarta ini didapatkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Laboratorium Patologi Klinik RSUD Dr Moewardi Surakarta secara parsial?
2. Apakah lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Laboratorium Patologi Klinik RSUD Dr Moewardi Surakarta secara simultan?
3. Seberapa besar kinerja karyawan di Laboratorium Patologi Klinik RSUD Dr Moewardi Surakarta dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan karakteristik individu?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Adanya pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di Laboratorium Patologi Klinik RSUD Dr Moewardi Surakarta secara parsial.
2. Adanya pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja

karyawan di Laboratorium Patologi Klinik RSUD Dr Moewardi Surakarta secara simultan.

3. Besarnya kinerja karyawan yang dapat di jelaskan oleh lingkungan kerja dan karakteristik individu.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai berikut :

1. Manfaat bagi laboratorium patologi klinik : Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi laboratorium patologi klinik RSUD Dr. Moewardi dalam pengembangankinerja karyawan laboratorium dan pengambilan keputusan didalam kinerja laboratorium patologi klinik, dalam rangka mencapai kenyamanan antara petugas laboratorium dan sehingga untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pelayanan masyarakat.
2. Manfaat bagi universitas : Sebagai referensi dan masukan bagi pihak-pihak yang memerlukan informasi, dan wawasan untuk penelitian mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan laboratorium patologi klinik rumah sakit.
3. Manfaat Penulis : Bagi Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan informasi dan menambah pengetahuan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan dapat diterapkan untuk penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan laboratorium patologi klinik rumah sakit umum daerah Dr. Moewardi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Hasan *et al*, 2012). Kinerja karyawan adalah ukuran dalam suatu organisasi sampai sejauh mana kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya serta sampai seberapa besar penghargaan yang diberikan perusahaan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia (Notoatmodjo 2003).

Menurut Hasibuan (2006) menjelaskan bahwa kinerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Menurut Hadri Nawawi (2006) adalah kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Selain itu Khairani (2013) menjelaskan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dan mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam dalam strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Secara umum dapat juga dikatakan bahwa kinerja merupakan seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang

ditunjukkan individu melalui efisiensi waktu, efektifitas pekerjaan serta produktifitas yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya.

Selain definisi yang masih menjadi perbedaan dalam juga mengalami perbedaan didasarkan penelitian yang diteliti. Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan terhadap kinerja, pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur, oleh karena itu pengukuran kinerja mempergunakan indikator kinerja. Sedarmayati (2001) mengukur kinerja karyawan berdasarkan lima indikator indikator yaitu kualitas kerja, kecakapan, inisiatif, kemampuan, komunikasi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Hasibuan (2006) menunjukkan bahwa terdapat beberapa ukuran indikator yang dinilai untuk mengetahui kinerja karyawan yaitu kesetiaan, hasil kerja, kejujuran, kedisiplinan kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, dan tanggung jawab. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Moeheriono (2009) ukuran indikator kinerja adalah efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas, dan keselamatan. Berdasarkan studi yang telah dijelaskan maka peneliti mengukur menggunakan alat ukur sesuai dengan peneltiian yang telah dilakukan oleh Sedarmayati (2001) karena memiliki kesamaan objek penelitian yang diteliti.

Berbagai studi menunjukkan adanya keragaman variabel pembentukan kinerja memiliki dampak langsung pada kinerja maupun pada produktifitas (Sari dan Agus, 2013). Hal ini wajar dalam pembentukan dari objek penelitian yang di teliti kinerja karyawan yang di pengaruhi variabel lingkungan kerja dan karakteristik individu yang diadopsi dari Khairani (2013).

B. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan sendiri tersebut. Karena penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan semangat kerja yang ada dalam diri karyawan dan akhirnya hal tersebut dapat menurunkan kinerja karyawan (Khairani, 2013).

Lingkungan kerja menyatakan hubungan antarpimpinan dengan pegawai, hubungan sosial di antara karyawan, sugesti dari teman sekerja, emosi dan situasi kerja merupakan lingkungan kerja sosial yang perlu mendapat perhatian dalam usaha meningkatkan kinerja kerja pegawai (Nitisemito dalam Tohardi 2002). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sedarmayanti (2001) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok sedangkan Ahyari (2005) juga mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tertata baik dapat terciptanya lingkungan yang produktif. Sehingga lingkungan kerja dapat berpengaruh pada kinerja karyawan dalam melakukan tugas-tugasnya.

Selain definisi yang masih adanya perbedaan dalam pengukuran juga adanya perbedaan didasarkan objek penelitian yang diteliti terdapat indikator

lingkungan kerja. Studi yang dilakukan Khairani (2013) menyatakan lingkungan kerja dengan kepuasan kinerja yang mempengaruhi kinerja karyawan yang terkait yang diarahkan kepada bagaimana pegawai mendapatkan rasa aman nyaman, tentrem, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruang kerjanya. Sedangkan studi yang dilakukan Tohardi, (2002) menyatakan yang termasuk ke dalam lingkungan kerja fisik adalah ruangan, penerangan, gangguan dalam ruang kerja (*noisy*), keadaan udara (kelembaban, temperatur, sirkulasi udara), warna, kebersihan, sedangkan yang termasuk lingkungan kerja non fisik adalah hubungan antar karyawan dan hubungan karyawan dengan atasan. Berdasarkan studi yang telah dijelaskan maka peneliti mengukur menggunakan alat ukur sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Tohardi (2002) karena memiliki kesamaan objek penelitian yang diteliti.

Berbagai studi menjelaskan bahwa lingkungan kerja dan karakteristik individu merupakan variabel penting dalam membentuk kinerja karyawan pada beberapa objek penelitian antara lain penelitian yang dilakukan oleh Nirza dan Andrian Hady (2012) mengatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja hal yang sama dijelaskan Agung *et al*, (2013) mengatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap hubungan positif yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat mempengaruhi prestasi kinerja. Berdasarkan studi yang telah diuraikan peneliti merumuskan hipotesis sebagai:

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

C. Karakteristik Individu

Karakteristik individu merupakan salah satu sumber daya manusia yang terpenting dalam suatu organisasi adalah memberikan tenaga, bakat, kreativitas agar usaha mereka kepada organisasi dapat ekstensinya. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda – beda antara yang satu dengan yang lainnya dan masa depan seorang individu dalam organisasi tidak bergantung pada kinerja saja (Thoha, 2011). Sedangkan studi yang dilakukan Herianus, 2012 mengatakan bahwa setiap manusia mempunyai karakter yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya dalam suatu organisasi.

Wibie Ch. Malonda, 2014 mengatakan karakteristik pekerjaan merupakan ketrampilan variasi, identitas tugas, signifikansi tugas, dan otonom dengan pertimbangan bahwa karakteristik individu dan pekerjaan berkaitan langsung dengan karyawan. Dengan adanya perbedaan dalam penyediaan waktu, biaya, dan usaha dalam pengolahan SDM peranan manajemen menjadi semakin penting dalam upaya meningkatkan efisien usaha. Salah satu cara untuk mencapai efisien ini adalah dengan membina dan sumber daya manusia agar dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas tinggi, sehat fisik dan mental, serta memiliki kemampuan yang tinggi. Keefektifan dan keberhasilan setiap organisasi dalam mewujudkan tujuan semua organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu merupakan ciri khas (karakter) yang dimiliki oleh setiap orang dalam berperilaku dan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan dan pendidikan.

Berbagai studi menjelaskan tentang definisi yang masih adanya perbedaan didasarkan objek penelitian yang diteliti, maka variabel yang mempengaruhi karakteristik individu terhadap kinerja oleh beberapa objek penelitian antara lain penelitian yang dilakukan oleh Robbins (2006) mengatakan bahwa menggunakan indikator pada berbagai objek penelitian antara lain seperti kemampuan, sikap, keahlian sebagai dimensi karakteristik individu. Sedangkan studi yang dilakukan Herianus, 2012 mengatakan bahwa ada empat karakteristik individu yang mempengaruhi bagaimana orang-orang dapat berprestasi antara lain minat, jati diri, kepribadian, latar belakang sosial. Maka dapat disimpulkan penelitian yang telah dilakukan oleh Robbins (2006) karena memiliki kesamaan objek penelitian yang diteliti. Berdasarkan studi yang telah diuraikan penelitian merumuskan hipotesis sebagai:

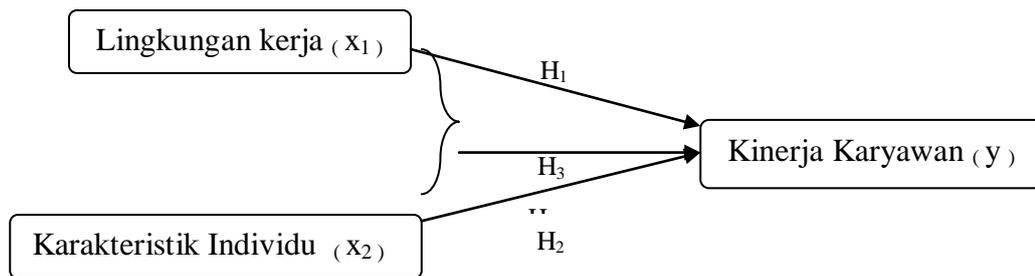
H2 : Karakteristik Individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan studi yang telah diuraikan penelitian kedua variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain lingkungan kerja dan karakteristik individu dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Lingkungan kerja dan Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

D. Kerangka Konsep Penelitian

Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Pembuatan kerangka konsep penelitian merupakan ringkasan yang akan di sampaikan sebagai berikut :



Gambar 1 : Kerangka Konsep Penelitian

Keterangan :

- a. Variabel (x)
 - (x₁) : Lingkungan kerja
 - (x₂) : Karakteristik Individu
- b. Variabel (y)
 - (y) : kinerja karyawan
- c. Hipotesis
 - H₁ : X₁berpengaruh terhadap Y
 - H₂ : X₂berpengaruh terhadap Y
 - H₃ : X₁ dan X₂ berpengaruh terhadap Y

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan survey, yaitu metode pengumpulan data primer berdasarkan komunikasi antara peneliti dan responden dimana data peneliti berupa subjek yang menyatakan sikap, pengalaman, karakteristik subjek penelitian secara individu.

Penelitian yang dilakukan berupa studi kasus. Penelitian yang dilakukan terhadap objek tertentu yang populasinya terbatas sehingga kesimpulan yang dapat diambil terbatas pada objek yang diteliti (Sugiyono, 2005). Tujuannya untuk memberikan gambaran secara mendetil latar belakang. Sifat- sifat serta yang khas maupun dari status dari individu yang kemudian hasil di jadikan suatu hal yang bersifat umum (Iqbal Hasan 2002).

B. Objek dan Lokasi Penelitian

Penelitian akan di lakukan di tempat di lingkungan laboratorium patologi klinik RSUD Dr. Moewardi Surakarta. Objek yang di teliti pada karyawan laboratorium dan yang akan di teliti objeknya adalah lingkungan kerja, karakteristik individu dan kinerja karyawan.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik individu tertentu yang di tetapkan peneliti untuk di pelajari (Sugiyono, 2002). Populasi yang di gunakan dalam penelitian adalah karyawan laboratorium patologi klinik RSUD Dr. Moewardi Surakarta.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena ketrbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi tersebut. Dalam melakukan penelitian dan pengumpulan data pada menggunakan sampel karyawan laboratorium patologi klinik RSUD Dr. Moewardi Surakarta.

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, menggunakan teknik sampling yang non probability sampling dengan menggunakan total sampling dimana semua anggota populasi dijadikan sampling.

D. Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini memuat sebagai berikut :

1. Indetifikasi variabel yang mempengaruhi variabel lain yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan karakteristik individu.

Variabel yang terkait adalah variabel yang di pengaruhi variabel lain yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

2. Klasifikasi variabel dalam penelitian ini terdapat variabel “ x_1 dan x_2 ” yaitu lingkungan kerja dan karakteristik individu dan untuk variabel “ y ” adalah kinerja karyawan.
3. Definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang dinyatakan dalam kinerja karyawan atau operasi yang dapat di uji secara khusus.

- a. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja, baik secara fisik maupun non fisik, yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja (Khairani, 2013).

- b. Karakteristik individu

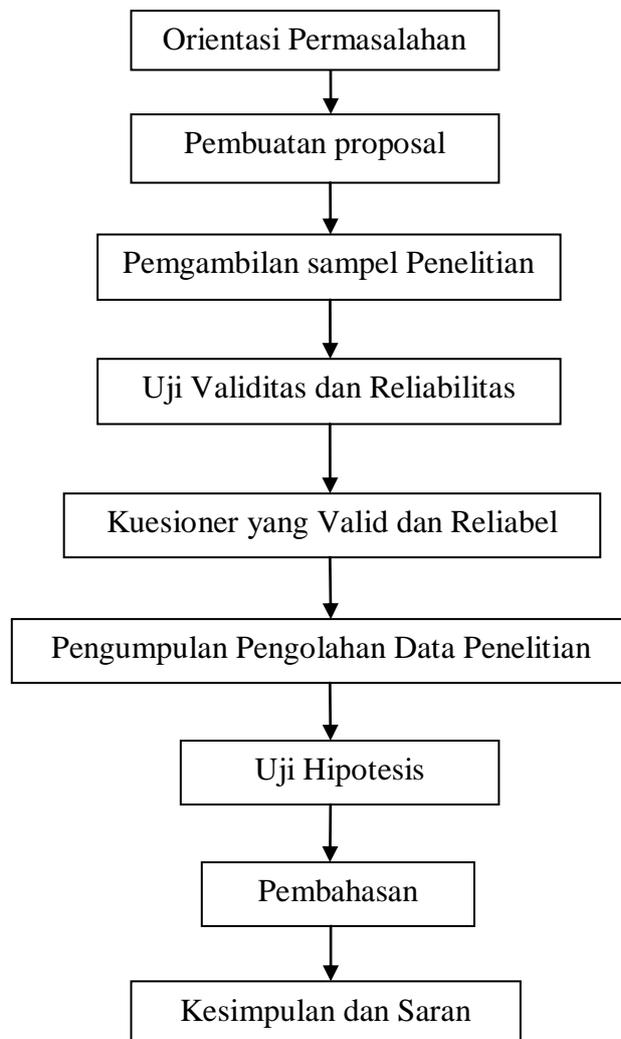
Karakteristik individu adalah ciri khas (karakter) yang dimiliki oleh setiap orang dalam berperilaku. Karakteristik individu merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan (Hasibuan, 2009).

- c. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kinerja kerja para karyawan dalam mencapai tugas – tugas yang harus di kerjakan di laboratorium patologi klinik. Kinerja karyawan meliputi; tingkat efektifitas, kedisiplinan, kerjasama dengan karyawan lain, dan pengalaman kerja (Hasan et al , 2012).

E. Jalannya Penelitian

Untuk jalannya penelitian ini dilakukan tahap- tahap berdasarkan konsep yang digunakan sebagai berikut :



Gambar 2 : Skema alur jalannya penelitian

F. Analisis Hasil

Untuk meneliti masalah dan membuktikan kebenaran hipotesis digunakan sebuah metode statistik yang digunakan untuk mempengaruhi lingkungan kerja (X_1) dan karakteristik individu (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) digunakan metode rumus regresi linier berganda (Sugiyono, 2002)

1. Teknik pengujian instrumen

a. Uji Validitas.

Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Uji validitas dalam penelitian ini dijelaskan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi yang sebenarnya dari apa yang diukur. Teknik yang di gunakan unutup uji validitas ini adalah korelasi *product moment* dari pearson dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) dilakukan dengan cara mengkorelasi skor masing – masing item dengan sekor total. Jika nilai korelasi suatu butir $>0,4$, maka dapat disimpulkan tidak valid (dinyatakan gugur).

Rumus yang dapat digunakan untuk mengukur validitas suatu instrument adalah kolerasi product moment (Sugiyono, 2005)

b. Uji Reliabilitas.

Uji Realibitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran dapat dipercaya atau diandalkan untuk menguji validitas, artinya reliabilitas menunjukan konsistensi suatu alat ukur di dalam mengukur gejala yang sama.

2. Uji asumsi klasik

Sebelum melakukan uji regresi yang di akan dilakukan uji penyimpangan asumsi klasik berikut :

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi anatar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Santoso 2000). Uji multikoliniertas pada penelitian dilakukan dengan matriks korelasi. Pengujian ada tidaknya gejala multikolonieritas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks kolerasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*-nya. Apabila nilai matriks korelasi tidak ada yang lebih besar dari 0,5 maka dikatakan data yang akan dianalisis terlepas dari gejala multikolinieritas. Kemudian apabila nilai VIF berada dibawah 10 dan nilai *tolerance*-nya mendekati 1, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak dapat problem multikolinieritas (Ghozali 2007, diacu dalam puri 2014).

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka di sebut Homokedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi

heterokedastisitas (Santoso, 2000). Heterokedastisitas tidak masuk *property* dari estimasi *ordinary least square*(OLS) yaitu tetap tidak biased (*unbiased*) dan konsisten estimator, tetapi estimator ini tidak lagi memiliki minimum variance dan efisien sehingga tidak lagi BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*)(Ghozali 2009).

Salah satu cara untuk ada tidaknya heterokedastisitas adalah melihat grafik plot. Uji ini dilakukan dengan cara melihat grafik plot antara nilai predeksi variabel (dependen) yaitu ZRESID dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* SRESID dan ZRESID (Ghozali 2011).

c. Uji Autokolerasi

Uji autokolerasi dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode 1 dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi kolirasi, maka dinamakan ada problem autokolerasi. Tentu aja model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokolerasi (Santoso 2000). Model pengujian yang sering digunakan adalah uji Durbin-Watson (DW test) dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali 2009) :

- 1) Bila nilai DW terletak antara batas atas atau *supper bound* (du) dan $(4-du)$ maka koefisien autokorelasi sama dengan nol, berarti tidak ada autokorelasi.
- 2) Bila nilai DW lebih rendah dari pada batas bawah atau *lowerbound*, maka koefisien autokorelasi lebih besar dari pada nol, berarti ada autokorelasi positif.

- 3) Bila nilai DW lebih besar dari pada $(4-dl)$, maka koefisien autokorelasi lebih kecil dari pada nol, berarti ada autokorelasi negatif.
- 4) Bila nilai DW terletak diantara batas atas (du) dan batas bawah (dl) atau DW terletak antara $(4-du)$ dan $(4-dl)$, maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.

3. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda yaitu variabel – variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau *residual* berdistribusi normal. seperti diketahui bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai *residual* mengikuti distribusi normal (Ghozali 2009).

b. Analisis Linier Berganda.

Analisis linier berganda untuk mengukur pengaruh anatar lebih dari satu variabel bebas (independen). Persamaan regresinya (Ghozali 2009), sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \dots + b_nx_n$$

Y = Variabel terikat

A = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1, X_2 = Variabel bebas

- c. Koefisien Determinasi (R^2). Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssectional*) relatif rendah kerana adanya variasi yang besar antara masing – masing pengamatan, sedangkan untuk data runtut waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali 2009).
- d. Uji Signifikansi Model Penelitian (Uji Statistik F). Dikenal sebagai uji signifikansi model, uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua independen yang dimasukkan dalam model yang mempunyai pengaruh secara bersama – sama atau simultan terhadap variabel independen (Ghozali 2009).
- e. Uji Signifikan Parameter Individula (uji Statistik t). Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan (Ghozali 2009).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Hasil Data Responden

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di Laboratorium Patologi Klinik RSUD Dr. Moewardi Surakarta. Sampel yang di gunakan adalah karyawan laboratorium klinik Dr. Moewardi dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, jumlah karyawan di laboratorium klinik di RSUD Dr. Moewardi sebanyak 50 responden. Dalam informasi responden yang di berikan kuesioner berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan.

a. Usia

Usia menunjukkan umur mereka pada saat penelitian dilakukan terhadap responden dapat di lihat pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1
Responden berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
< 35 tahun	13	26%
35 – 50 tahun	30	60%
≥ 50 tahun	7	14%

Sumber: Data primer yang diolah (2016)

Tabell menunjukkan bahwa jumlah respoden usia paling banyak adalah berusia 33–50 tahun sebesar 60%, hal ini dikarenakan pada usia tersebut kinerja karyawan masih produktif dan belum mengalami penurunan

kinerja dalam melakukan pekerjaannya di laboratorium patologi klinik.

b. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini :

Tabel 2
Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	18	36%
Perempuan	32	64%
	50	100%

Sumber: Data primer yang diolah (2016)

Tabel 2 menunjukkan bahwa responden perempuan yang paling banyak berjumlah 32 responden 64%, hal ini disebabkan karena pada waktu melakukan tugas di RSUD Dr. Moewardi Surakarta sehingga angka kinerja perempuan paling banyak.

c. Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini :

Tabel 3
Responden berdasarkan pendidikan

Tingkat pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	7	14%
D-III	28	56%
D-IV	13	26%
S1	2	4%

Sumber: Data primer yang diolah (2016)

Tabel 3 menunjukkan bahwa responden berdasarkan pendidikan jumlah yang paling banyak adalah D-III sebanyak 28 responden 56%, pada waktu melakukan tugas program studi D-III lebih banyak di laboratorium patologi klinik rumah sakit umum daerah Dr. Moewardi Surakarta.

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji Validitas di gunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau angket untuk mengetahui apakah suatu item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin di ukur. Kuesioner yang di katakan sah atau valid jika pertanyaan yang ada di dalam suatu kuesioner tersebut dapat menggunakan suatu yang mampu untuk diukur tersebut. Untuk uji coba penelitian ini dengan menggunakan 50 responden dengan distribusi nilai r signifikasi 5%

Hasil *output* dari uji validitas dari item – item pertanyaan kuesioner setelah direkapitulasi dan di urutkan angkannya mulai dari yang terkecil sampai yang terbesar pada setiap masing- masing variabel di tunjukan pada tabel validitas sebagai berikut :

Tabel 4
Uji Validitas Lingkungan kerja

Variabel	Butir	r-hitung	r-tabel	keterangan
Lingkungan Kerja	1	0,538	0,2407	Valid
	2	0,607	0,2407	Valid
	3	0,818	0,2407	Valid
	4	0,561	0,2407	Valid
	5	0,762	0,2407	Valid
	6	0,642	0,2407	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2016)

Berdasarkan hasil pengolahan data tabel 4, maka dapat dikemukakan bahwa hasil uji pada r-hitung pada setiap item pertanyaan lebih besar > 0,2407 dari r-tabel. Maka semua item pertanyaan pada kuesioner dalam Lingkungan Kerja tersebut di nyatakan valid (Sugiyono, 2005).

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Karakteristik Individu

Variabel	Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Karakteristik Individu	1	0,664	0,2407	Valid
	2	0,530	0,2407	Valid
	3	0,341	0,2407	Valid
	4	0,664	0,2407	Valid
	5	0,282	0,2407	Valid
	6	0,325	0,2407	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2016)

Pada tabel 5 hasil pengolahan data, maka dapat dikemukakan bahwa hasil uji pada r-hitung pada setiap item pertanyaan lebih besar $> 0,2407$ dari r-tabel. Maka semua item pertanyaan pada kuesioner dalam Karakteristik Individu tersebut di nyatakan valid (Sugiyono, 2005).

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Karakteristik Individu	1	0,666	0,2407	Valid
	2	0,485	0,2407	Valid
	3	0,313	0,2407	Valid
	4	0,666	0,2407	Valid
	5	0,428	0,2407	Valid
	6	0,474	0,2407	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2016)

Hasil pengolahan data tabel 6, maka dapat dikemukakan bahwa hasil uji pada r-hitung pada setiap item pertanyaan lebih besar $> 0,2407$ dari r-tabel. Maka semua item pertanyaan pada kuesioner dalam Kinerja Karyawan tersebut di nyatakan valid (Sugiyono, 2005).

b. Uji Reliabilitas

Uji reaalibiltas digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat digunakan dalam meneliti suatu objek. Dalam penelitian ini dilakukan uji reliabilitas terhadap kuesioner dengan mengetahui sejauh mana kuesioner dapat digunakan, dipercaya, dan diandalkan. Teknik yang di gunakan untuk

menguji reliabilitas adalah *Alpha Cronbach*. Kuesioner dapat di katakan reliabel jika koefisien kolerasi lebih dari 0,6. hasil yang di peroleh dari uji reliabilitas terhadap kuesioner pada masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefiensi Alpah	Critical Value	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,841	0,6	Reliabel
Karakteristik Individu	0,724	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,749	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah (2016)

Berdasarkan perhitungan tabel 7 yang di lakukan dengan program SPSS^{18,8}, hasil pengolahan perhitungan terhadap lingkungan kerja sebesar 0,841, variabel karakteristik individu sebesar 0,724, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,729. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa reliabilitas masing-masing variabel menunjukkan angka yang lebih besar $>0,6$ maka dalam kuesioner tersebut dinyatakan reliabel (Sugiyono, 2005).

c. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antara variabel independen dalam model regresi. Tidak adanya multikolinearitas merupakan persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi ini. hasil uji ini di tentukan dengan melihat nilai VIF.

Tabel 8
Coefficients

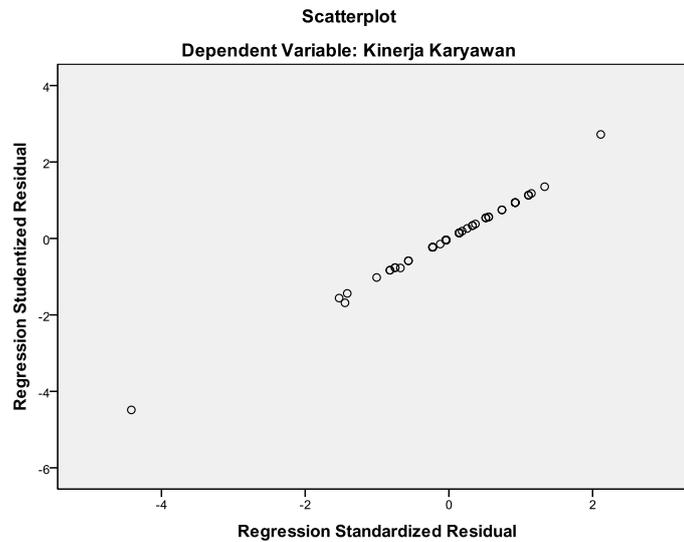
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1. (constant)		
Lingkungan kerja	0,973	1,027
Karakteristik Individu	0,973	1,027

Sumber: Data primer yang diolah (2016)

Hasil data tabel8, hasil dari nilainya adalah 1.027 yang berarti <10 hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen tidak mempunyai problem multikolinearitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas, digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya masalah heteroskedastisitas yang merupakan prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi ini. Heteroskedastisitas dianalisa dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada scatterplot. Dasar pengambilan keputusan jika ada pola tertentu seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Apabila titik-titik (point-point) menyebar secara merata diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 3 sebagai berikut:



Gambar 3 scatterplot

Pada gambar 3 terlihat data membentuk pola tertentu serta titik- titik menyebar keatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat di simpulkan terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Autokolerasi

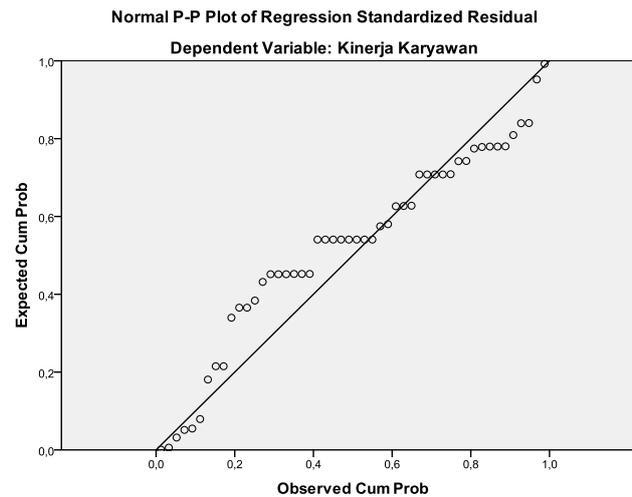
Uji autokolerasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya kolerasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan lain pada model regresi. Autokorelasi tidak ada prasyarat yang harus dipenuhi pada model regresi ini. Hasil uji diketahui dengan menggunakan *Durbin Watson* , hasil yang didapat *Durbin Waston* adalah 1,805 dan terletak pada interval klasifikasi nilai d diantara 1,55 -2,46 maka dapat di simpulkan tidak ada autokorelasi.

d. Uji Asumsi Dasar

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi

normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. dinyatakan terdistribusi normal atau mendekati normal bila gambar distribusi dengan titik-titik data searah mengikuti garis diagonal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar4*P-P Plot Of Regression*

Gambar pada 4 bahwa data tersebar disekitar dan mengikuti arah garis diagonal dan sehingga dapat disimpulkan data terdistribusi normal atau mendekati normal dengan demikian bagi model regresi terpenuhi.

2. Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas meliputi :

- a. Analisis regresi linear sederhana, digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau

negative. Hasil analisis regresi linear sederhana dapat di lihat pada tabel 9

Tabel 9 hasil uji kolerasi (*correlations*)
Correlations

		Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja	Karakteristik Individu
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1,000	,380	-,231
	Lingkungan Kerja	,380	1,000	,164
	Karakteristik Individu	-,231	,164	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	,003	,053
	Lingkungan Kerja	,003	.	,128
	Karakteristik Individu	,053	,128	.
N	Kinerja Karyawan	50	50	50
	Lingkungan Kerja	50	50	50
	Karakteristik Individu	50	50	50

Sumber: Data primer yang diolah (2016)

Hasil uji korelasi dapat diketahui dengan melihat tingkat hubungan pada tabel 9 sebagai berikut :

- a. Hubungan variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja karyawan menunjukkan angka 0,380 yang pada interval antara 0,00 – 0,199, dengan hubungan sangat tinggi berarti semakin tinggi pengaruh lingkungan kerja seorang karyawan semakin rendah kinerjanya. Misalnya kinerja karyawan di laboratorium patologi klinik lingkungan kerja yang tidak tertata dan bising bisa mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.
- b. Hubungan variabel karakteristik individu dengan variabel kinerja karyawan menunjukkan angka -0,231 yang terletak pada interval 0,00 – 0,199, dengan hubungan sangat rendah berarti semakin rendah karakteristik individu kinerja karyawan di laboratorium patologi

klินิกsemakin tinggi kinerjanya. Misalnya perasaan malas bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan karkteristik individu mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan di laboratorium patologi klinik RSUD Dr. Moewardi Surakarta.

Hasil Uji antara lain :

1. Uji t

digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial atau terpisah terhadap variabel dependen. Hasil uji koefisien regresi secara parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel 10 sebagai berikut:

tabel 10
Hasil Uji t (coefficients)

(constant)	B	T	Sig.
	20,117	6,021	0,000
Lingkungan Kerja	0,381	3,315	0,002
Karakteristik Individu	-0,237	-2,323	0,025

Sumber: Data primer yang diolah (2016)

Hasil analisis uji koefisien regresi secara parsial (uji t) menunjukkan:

- a. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t untuk lingkungan kerja di tunjukan dengan signifikansinya $0,002 < 0,05$, berarti H_0 ditolak artinya secara signifikan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di laboratorium patologi klinik RSUD Dr. Moewardi Surakarta.
- b. Pengaruh karakteristik individu kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t untuk lingkungan kerja ditunjukan dengan signifikansinya sebesar

$0,025 < 0,05$, berarti H_0 ditolak artinya secara signifikan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di laboratorium patologi klinik RSUD Dr. Moewardi Surakarta.

2. Uji F

Hasil Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen, hasil dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 11 Hasil Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	23,471	2	11,736	7,126	,002 ^a
Residual	77,409	47	1,647		
Total	100,880	49			

Sumber: Data primer yang diolah (2016)

Uji F dengan menggunakan uji anova dapat dilihat *output* ANOVA pada tabel 11 diperoleh nilai F sebesar 7,126 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hasil signifikansi kurang dari 0,05 sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan di laboratorium patologi klinik RSUD Dr. Moewardi Surakarta.

3. Analisis korelasi ganda (R)), digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi ganda (R) pada tabel 12

Tabel 12

Hasil Uji Analisis Korelasi Ganda (R) Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	F Change	Sig. F Change	Durbin- Watson
1	0,482	0,233	0,200	7,126	0,002	1,805

Sumber: Data primer yang diolah (2016)

Hasil analisis pada tabel 12 adalah:

1. Hasil analisis korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 12 pada *output* model summary yaitu 0,482. Nilai ini sesuai dengan interpretasi koefisien korelasi tabel 12 berada diantara 0,20 – 0.399 yang berarti variabel lingkungan kerja dan karakteristik individu mempunyai hubungan yang rendah. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di laboratorium patologi klinik RSUD Dr. Moewardi Surakarta.
2. Koeralasi ganda model summary (R square) pada tabel 12 menunjukkan hasil sebesar 23,3% berarti kinerja karyawan di laboratorium patologi klinik hubungan kinerja kerja hasil yang rendah maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan lingkungan kerja dan karakteristik individu sebesar 23,3%.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan :

1. Lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan di laboratorium patologi klinik rumah sakit umum daerah Dr. Moewardi Surakarta secara parsial.
2. Lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan di laboratorium patologi klinik rumah sakit umum daerah Dr. Moewardi Surakarta secara simultan.
3. Kinerja karyawan di laboratorium patologi klinik rumah sakit umum daerah Dr. Moewardi Surakarta dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan karakteristik individu sebesar 23,3%.

2. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian maka untuk pengembangan kinerja karyawan/petugas di laboratorium patologi klinik RSUD Dr. Moewardi Surakarta peneliti memberi saran sebagai berikut:

1. Pada lingkungan kerja penataan ruangan dan fasilitas pada ruangan sangat akan membantu dalam kinerja karyawan untuk mencapai keberhasilan dalam bekerja, maka dari itu pranata laboratorium

untuk mempertimbangkan mengambil keputusan untuk menata ruangan sedemikian rupa sehingga dapat meraih peningkatan efisien, efektivitas atau produktivitas kerja

2. Karakteristik individu pada pranata laboratorium untuk melakukan uji kompetensi dalam diri seseorang untuk meningkatkan kinerja kerja saat bekerja.
3. Pranata laboratorium harus membuat rancangan kerja syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan yang tinggi dalam bekerja sehingga kinerja karyawan dapat meningkatkan kualitas kinerja kerja dan pelayanan yang baik.
4. Untuk penelitian ini perlu juga memperluas variabel – variabel penelitian karena masih banyak variabel yang belum diteliti yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan petugas laboratorium patologi klinik RSUD Dr. Moewardi Surakarta, seperti : faktor individu (latar belakang keluarga, tingkat sosial, demografi seseorang), faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja), faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem pekerjaan).

DAFTAR PUSTAKA

- Diana Khairani S, 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaaleh Industri Engineering Jurnal Vol.2 No.1 (2013)18-23*
- Hari. R. Setyanto et, dl., 2011. Pengaruh Lingkungan Fisik Kerja Terhadap Waktu Penyelesaian Pekerjaan. *Jurnal EKOSAINS. Vol. III. No 2 Juli 2011*
- Hasa, M, iqbal, 2002, Metodologi Penelitian dan Aplikasinya. Jakarta:Ghalia Indonesia
- Hasibuan, Melayu, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi aksara: jakarta
- Ivancevich, John. M, dkk. 2008. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jakarta: Erlangga
- Kusuma Sari D, Agus Frianto. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen. Volume 1 Nomor 4 Juli 2013*
- Lindanur S. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Undata Palu. *Jurnal Katalogis, Volume 1 Nomor 1. Januari 2013 hlm 146-157*
- Mathis, Robert L & John Harold Jackson (2007). Human Resources Management. Thomson Learning
- Marzuki Nirza H, Andry H, 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Melati Di Kecamatan Banjarmasin Tengah. *Jurnal Management dan Akutansi Vol.13 No. 1 aprli 2012*
- Miftah, Thoha. 2008. Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Natalia N, 2011. Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada studi kasus pada Bakpia Japon, Lopati, Trimuti, Stradakan, Bantul, Yogyakarta

- Pamudju, Agung, 2003. Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Produksi PT. X Palembang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*. Volume I, No 2
- Peoni, H, 2014. Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero Cabang Manado).
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya 41 asia dan Produktifitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung.
- Sentono Parwira, 2002. *Manajemen Personalialia*. Penerbit Gahlia Jakarta
- Sugiyono, 2005. *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan Ketujuh Bandung. Penerbit Alfabeta
- Terry, Goerge R, 2006. *Principles of Management*. Bandung: Alumni
- Wiebie Ch, Malonda, 20014. Karakteristik Individu, Kompensasi Dan Motivasi KaryawanPengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SULUT (Persero)TBK. *Jurnal EMBA Vol.2 No.2 Juni 2014, hlm 1460-1470*
- Yuniari, *et al* , 2009. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan PT.BTDC Nusa Dua. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan 5. Vol.2 no.2 halaman 144-152*

Lampiran 1. Surat Ijin Penelitian



Nomor : 132 / H6 – 04 / 17.03.2016
Lamp. : - helai
Hal : Ijin Penelitian

Kepada : **Yth. Direktur**
RSUD. Dr. Moewardi
Di
Surakarta

Dengan Hormat,

Guna memenuhi persyaratan untuk keperluan penyusunan Tugas Akhir (TA) bagi Mahasiswa Semester Akhir Program Studi D-IV Analis Kesehatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Setia Budi, yang pelaksanaannya di RSUD. Dr. Moewardi Surakarta, terkait bidang yang ditekuni dalam melaksanakan kegiatan tersebut bersamaan dengan ini kami menyampaikan ijin bahwa :

NAMA : Yunianto Hendar Prastowo
NIM : 05120132 N
PROGDI : D-IV Analis Kesehatan
JUDUL : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan di Laboratorium RSUD. Dr. Moewardi.

Untuk ijin Penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja Karyawan di Laboratorium instansi Bapak/ Ibu.

Demikian atas bantuan dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Surakarta, 17 Maret 2016

Dekan,



Ratno Agung Samsumaharto, S.Si., M.Sc.

NIS. 01. 04. 076

Lampiran 2. Surat Keterangan Penelitian

	PEMERINTAH PROVINSI JAWA TENGAH
	RUMAH SAKIT UMUM DAERAH Dr. MOEWARDI Jalan Kolonel Sutarto 132 Surakarta Kode pos 57126 Telp (0271) 634 634, Faksimile (0271) 637412 Email : uscni@jatengprov.go.id Website : rsmoewardi.jatengprov.go.id
	Surakarta, 29 Maret 2016
Nomor : 297 / DIK/ III / 2016	
Lampiran : -	
Perihal : <u>Pengantar Penelitian</u>	
Kepada Yth. :	
Ka. Instalasi Laboratorium Patologi Klinik	
RSUD Dr. Moewardi	
di-	
<u>SURAKARTA</u>	
Memperhatikan Surat dari Dekan FIK-USB Surakarta Nomor : 132/H6-04/17.03.2016; perihal Permohonan Ijin Penelitian dan disposisi Direktur tanggal 26 Maret 2016, maka dengan ini kami menghadapkan mahasiswa:	
Nama : Yunianto Hendar Prastowo	
NIM : 05120132 N	
Institusi : Prodi D.IV Analis Kesehatan FIK-USB Surakarta	
Untuk melaksanakan penelitian dalam rangka pembuatan Skripsi dengan judul : "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan di Laboratorium Patologi Klinik" .	
Demikian untuk menjadikan periksa dan atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.	
	Kepala Bagian Pendidikan & Penelitian,
	 Slamet Gunanto, SKM. M.Kes NIP. 19660310 198902 1 002
Tembusan Kepada Yth.:	
1. Wadir Umum RSDM (sebagai laporan)	
2. Arsip	
<i>RSDM Cepat, Tepat, Nyaman dan Mudah</i>	

Lampiran 3. Kuesioner Penelitian

Surat Permohonan Menjadi Responden

Yth. Responden Penelitian

Di Laboratorium Klinik RSUD Dr. Moewardi Surakarta.

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yunianto Hendar Prastowo

Nim : 05120132 N

Progdi : DIV Analis Kesehatan

Sedang mengadakan penelitian untuk menyusun skripsi yang berjudul :

“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LABORATORIUM PATOLOGI
KLINIK DI RSUD Dr. MOEWARDI SURAKARTA”

Untuk keperluan tersebut saya sebagai peneliti memohon kepada Bpk/Ibu/Sdr/I agar dapat menjadi responden didalam penelitian saya, dengan mengisi pertanyaan dalam kuesioner yang terlampir. Daftar pertanyaan dalam kuesioner berjumlah pertanyaan yang hendaknya diisi dengan lengkap dan mohon untuk diisi semua. Data pribadi anda tidak akan di publikasikan, sehingga anda dapat memberikan opini secara bebas. Kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan skripsi. Besar harapan saya Bpk/Ibu/Sdr/i berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian saya. Demikian atas perkenaan dn kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Hormatsaya,

Yunianto Hendar Prastowo

Surat Persetujuan Menjadi Responden

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama :

Alamat :

Jenis Kelamin :

Umur :

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bersedia untuk turut berpartisipasi menjadi responden penelitian yang dilakukan oleh :

Nama : Yunianto Hendar Prastowo

Institusi : Universitas Setia Budi Surakarta

Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan di Laboratorium Patologi Klinik di RSUD Dr. Moewardi Surakarta

Saya menjadi responden karena saya mengetahui bahwa keterangan yang akan saya berikan sangat besar manfaatnya bagi kelanjutan penelitian peneliti.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun serta dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta,

Responden

(.....)

PERNYATAAN UMUM

1. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama :
- b. Jenis kelamin : Laki-laki
: Perempuan
- c. Usia : < 30 Tahun
: 31-50 Tahun
: > 50 Tahun
- d. Pendidikan terakhir : SMA
: D-III
: D-IV
: S-1

2. DAFTAR PERTANYAAN

Petunjuk : Mohon dijawab jujur sesuai pendapat responden setelah mendapat pelayanan di Laboratorium Klinik RSUD Dr. Moewardi dengan cara member tanda (X) pada kolom yang tersedia.

SS : Apabila Bapak/ Ibu/Saudara/i **Sangat Setuju** terhadap pernyataan ini

S :Apabila Bapak/ Ibu/Saudara/i **Setuju** terhadap pernyataan ini

KS : Apabila Bapak/ Ibu/Saudara/i **Kurang Setuju** terhadap pernyataan ini

TS :Apabila Bapak/ Ibu/Saudara/i **Tidak setuju** terhadap pernyataan ini

STS : Apabila Bapak/ Ibu/Saudara/i **Sangat tidak setuju** terhadap pernyataan ini

A. Variabel Lingkungan kerja

NO	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Lingkungan yang bersih dan nyaman memperlancar semangat kerja					
2.	Penerangan di ruang kerja dapat memperlancar dalam pelayanan pasien					
3.	Suhu udara pada ruangan laboratorium didukung untuk sirkulasi udara yang bagus					
4.	Ruang dalam laboratorium terang dan nyaman dan jauh dari kebisingan					
5.	Penataan warna ruang , penataan ruang dan perlengkapan pelayanan memberikan kenyamanan bekerja.					
6.	Dalam ruangan laboratorium dilengkapi fasilitas pelayanan untuk meningkatkan kenyamanan					

B. Variabel Karakteristik Individu

NO	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Semakin tinggi umur seseorang analis , maka semakin menurun kerjanya.					
2.	Pengetahuan seorang analis dalam melaksanakan pekerjaan dapat diukur oleh kemampuan dalam pelayanan.					
3.	Dalam latar belakang pendidikan yang tinggi pada seorang analis akan mewujudkan kinerja yang baik.					
4.	Kemampuan seorang analis dalam menyelesaikan pekerjaan diukur oleh kemampuan intelektual dan fisik					
5.	Untuk melaksanakan tugas dengan baik maka seorang analis dituntut untuk memiliki ketrampilan yang baik.					
6.	Semakin lama seorang analis bekerja, semakin tinggi pengalaman dalam bekerjanya					

C.Variabel Kinerja Karyawan

NO	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Setiap pekerjaan yang dilakukan selalu memperhatikan kualitas dan kuantitas pekerjaan					
2.	Hasil kerja yang telah di capai sudah sesuai secara kualitas dan kuantitasnya					
3.	Memiliki kesadaran bekerja sama dengan rekan sesama seorang analis seprofesi					
4.	Mempunyai ide atau gagasan untuk kemampuan bekerja secara kreatif dan inovatif dalam meningkatkan kinerja dalam bekerja.					
5.	Mempunyai kesadaran untuk dapat dipercaya dalam suatu pekerjaannya					
6.	Mempunyai rasa tanggung jawab di laboratorium klinik dalam pekerjaannya.					

Lampiran 4. Tabulasi Data Penelitian

Data Responden				
NO	Jenis Kelamin	USIA	PENDIDIKAN	KETERANGAN
1	2	3	6	
2	2	2	5	Jenis Kelamin
3	2	2	4	1. laki-laki
4	1	3	5	2.perempuan
5	2	2	5	
6	2	2	4	Usia
7	2	1	4	1. <30 tahun
8	2	1	4	2. 31-50 tahun
9	1	2	4	3. >50 tahun
10	1	2	4	
11	1	2	4	Pendidikan
12	1	2	3	1. SD
13	1	2	5	2. SMP
14	1	2	3	3. SMA
15	2	1	4	4. D-III
16	2	2	4	5. D-IV
17	2	2	3	6. S1
18	2	3	4	7. S2
19	1	1	5	8. S3
20	2	1	5	
21	1	2	4	
22	1	1	4	
23	2	1	5	
24	2	3	4	
25	1	2	4	
26	2	1	4	
27	2	2	4	
28	2	2	4	
29	2	2	4	
30	2	1	4	
31	2	2	3	
32	1	2	3	
33	2	2	4	
34	2	2	4	
35	2	2	4	
36	2	2	4	
37	2	2	4	

38	2	2	3
39	1	2	6
40	1	2	3
41	2	3	5
42	2	3	5
43	2	1	5
44	1	2	5
45	2	2	4
46	2	3	5
47	1	1	4
48	2	1	5
49	1	2	4
50	1	1	4

ata Tabulasi Penelitian																			
Lingkungan Kerja					Rata - Rata	Karakteristik Individu						Rata - Rata	Kinerja Karyawan						Rata - Rata
4	4	4	4	4	25	4	5	4	5	4	3	25	4	3	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	25	4	5	3	5	4	3	24	4	3	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	25	4	5	3	5	4	3	24	4	3	4	3	4	4	22
4	4	4	4	4	25	4	5	3	5	4	3	24	4	3	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	24	2	4	4	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	30	2	2	2	4	4	4	18	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	24	3	3	4	3	4	4	21	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	24	2	3	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	24	3	3	3	4	4	4	21	4	4	4	3	4	4	23
4	4	4	4	4	24	3	4	3	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	24	4	3	2	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	4	5	21	4	4	5	5	4	4	26
5	5	5	5	5	30	4	3	4	3	5	5	24	4	5	4	4	4	4	25
4	5	4	4	5	27	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	4	4	28	3	4	4	4	4	4	23	5	5	4	4	4	4	26
4	4	4	4	4	24	3	4	2	4	4	4	21	4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	4	24	3	4	3	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	4	4	25	2	2	2	2	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
5	4	3	4	3	24	3	3	4	3	5	4	22	4	4	4	4	4	4	24

L-12

4	4	4	4	4	24	2	2	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	4	25
4	4	4	4	4	24	2	3	4	2	4	4	19	4	4	4	5	4	4	25
5	5	5	5	5	30	4	5	3	5	5	5	27	5	4	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	4	4	23	4	4	3	4	4	3	22	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	24	2	5	4	4	4	4	23	4	4	4	4	5	4	25
4	4	5	4	4	26	3	4	4	4	4	4	23	5	4	4	4	4	5	26
4	4	5	4	4	26	4	4	2	4	4	4	22	5	4	4	5	4	4	26
4	4	4	4	4	24	3	5	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	24	2	4	4	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	4	4	26	3	4	2	4	4	4	21	4	5	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	24	2	4	4	4	4	4	22	4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	4	24	3	5	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	24	3	4	4	3	4	4	22	4	4	3	4	4	4	23
4	4	4	4	4	24	2	4	5	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	24	2	5	4	4	4	4	23	4	4	4	5	4	4	25
4	4	4	4	4	24	2	4	4	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	26	4	4	4	3	4	3	22	4	4	5	4	4	4	25
4	4	4	4	4	25	4	4	3	3	4	3	21	3	3	3	3	4	3	19
4	4	4	4	4	24	3	3	3	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	24	3	3	3	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	24	3	3	4	4	4	4	22	4	4	3	4	4	4	23
4	4	4	4	4	24	2	4	4	4	4	4	22	4	4	5	4	4	4	25
4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	3	5	20	4	4	4	5	4	5	26
4	4	4	4	4	24	2	4	4	4	4	5	23	4	4	4	5	4	4	25

5	4	4	4	4	26	4	3	3	4	4	4	22	3	4	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	24	2	3	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	23	3	4	4	5	4	4	24
4	4	4	4	4	24	4	4	3	4	3	5	23	4	3	4	4	5	4	24

L-13

Lampiran 5. Hasil statistik deskriptif

Statistics

		JK	USIA	PENDIDIKAN
N	Valid	50	50	50
	Missing	0	0	0
Minimum		1	1	3

JK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - laki	18	36,0	36,0	36,0
	Perempuan	32	64,0	64,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<30 tahun	13	26,0	26,0	26,0
	31-50 tahun	30	60,0	60,0	86,0
	>50 tahun	7	14,0	14,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	7	14,0	14,0	14,0
	D-III	28	56,0	56,0	70,0
	D-IV	13	26,0	26,0	96,0
	S1	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Lampiran 6. Hasil validitas dan Reliabilitas

Variabel Lingkungan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,841	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
LK1	4,32	,471	50
LK2	4,14	,351	50
LK3	4,10	,303	50
LK4	4,12	,435	50
LK5	4,06	,240	50
LK6	4,06	,314	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LK1	20,48	1,724	,538	,844
LK2	20,66	1,902	,607	,817

LK3	20,70	1,847	,818	,783
LK4	20,68	1,773	,561	,832
LK5	20,74	2,033	,762	,805
LK6	20,74	1,951	,642	,812

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
24,80	2,612	1,616	6

Variabel Karakteristik Individu

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,724	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KI1	4,04	,570	50
KI2	4,08	,695	50
KI3	3,92	,665	50
KI4	4,04	,570	50
KI5	4,16	,422	50
KI6	4,08	,340	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KI1	20,28	3,063	,664	,620
KI2	20,24	2,962	,530	,665
KI3	20,40	3,429	,341	,730
KI4	20,28	3,063	,664	,620
KI5	20,16	4,056	,282	,729
KI6	20,24	4,145	,325	,721

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
24,32	4,712	2,171	6

Variabel Kinerja karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,749	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KK1	4,10	,463	50
KK2	3,96	,450	50
KK3	4,04	,402	50
KK4	4,10	,463	50
KK5	3,92	,665	50
KK6	4,08	,340	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KK1	20,10	2,418	,666	,662

KK2	20,24	2,676	,485	,713
KK3	20,16	2,994	,313	,753
KK4	20,10	2,418	,666	,662
KK5	20,28	2,287	,428	,753
KK6	20,12	2,924	,474	,722

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
24,20	3,592	1,895	6

Lampiran 7. Hasil Analisis Statistik Regresi

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	24,32	1,435	50
Lingkungan Kerja	24,80	1,616	50
Karakteristik Individu	22,16	1,822	50

Correlations

		Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja	Karakteristik Individu
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1,000	,380	-,231
	Lingkungan Kerja	,380	1,000	,164
	Karakteristik Individu	-,231	,164	1,000

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,482 ^a	,233	,200	1,283	,233	7,126	2	47	,002	1,805

Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	,003	,053
	Lingkungan Kerja	,003	.	,128
	Karakteristik Individu	,053	,128	.
N	Kinerja Karyawan	50	50	50
	Lingkungan Kerja	50	50	50
	Karakteristik Individu	50	50	50

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23,471	2	11,736	7,126	,002 ^a
	Residual	77,409	47	1,647		
	Total	100,880	49			

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	20,117	3,341		6,021	,000					

Lingkungan Kerja	,381	,115	,429	3,315	,002	,380	,435	,424	,973	1,027
Karakteristik Individu	-,237	,102	-,301	-2,323	,025	-,231	-,321	-,297	,973	1,027

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

