



**PENGARUH KEPERIBADIAN, ETIKA KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI RRI
(RADIO REPUBLIK INDONESIA) MEDAN**

Skripsi

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

DINDA FAKHIRA

NPM : 1715310022

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
MANAJEMEN FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : DINDA FAKHIRA
NPM : 1715310022
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPERIBADIAN, ETIKA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI RRI (RADIO REPUBLIK INDONESIA) MEDAN

MEDAN, 02 NOVEMBER 2021

KETUA PROGRAM STUDI


(Husni Muharram Ritonga, BA., Msc.M)




(Dr. Qiny Medatius, SH., M.Kn)

PEMBIMBING I


(Mira Yosefa Siregar, S.Pd., M.Si)

PEMBIMBING II


(Hj. Juniarti, SE., MM.)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN
SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PESERTUJUAN UJIAN

NAMA : DINDA FAKHIRA
NPM : 1715310022
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPERIBADIAN, ETIKA KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI RRI (RADIO REPUBLIK
INDONESIA) MEDAN

MEDAN, 02 NOVEMBER 2021

KETUA

(Abdi Setiawan, SE., M.Si)

ANGGOTA I

(Mira Yoseka Sirefar, S.Pd., M.Si)

ANGGOTA II

(Hj. Juniarti, SE., MM.)

ANGGOTA III

(Surya Asih, SE., M.Si)

ANGGOTA IV

(Eli Delva Yanti, SE., MM)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dinda Fakhira
NPM : 1715310022
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains/Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH KEPERIBADIAN, ETIKA
KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI RRI
(RADIO REPUBLIK INDONESIA)
MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil dari karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsi saya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 02 November 2021



DINDA FAKHIRA
NPM.1715310022

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dinda Fakhira
NPM : 1715310022
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kepribadian, Etika Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai RRI (Radio Republik Indonesia) Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Schubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 02 November 2021

Yang membuat pernyataan



DINDA FAKHIRA

NPM.1715310022



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: DINDA FAKHIRA
Tgl. Lahir	: MEDAN / 12 November 1998
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1715310022
Program Studi	: Manajemen
Spesialisasi	: Manajemen SDM
Kredit yang telah dicapai	: 143 SKS, IPK 3.52
Nomor Ponsel	: 0895602026353
Alamat mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut	:

Judul

Pengaruh Kepribadian, Etika Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai RRI (Radio Republik Indonesia) Medan

Disetujui Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Tidak Perlu


 Rektor I,
 (Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

Medan, 08 Juli 2021

Pemohon,

 (Dinda Fakhira)

Tanggal :

Disahkan oleh :
Dekan


 (Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn)

Tanggal :

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :


 (Mira Yusefa Siregar, S.Pd., M.Si)

Tanggal :

Disetujui oleh :
Ka. Prodi Manajemen


 (Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi, M.Si)

Tanggal :

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing II :


 (Juniarti, SE., MM)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO BOX 1099 Medan.
Email : admin_fes@unpab.pancabudi.org <http://www.pancabudi.ac.id>

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing I : Mira Yosefa Siregar, S.Pd.,M.Si
Nama Mahasiswa : Dinda Fakhira
Jurusan / Program Studi : SDM / Manajemen
No. Stambuk / NPM : 1715310022
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Kepribadian, Etika Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai RRI (Radio Republik Indonesia) Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
28-Februari	Perjelas Masalah dalam Latar Belakang, BAB I Tambahi kajian Teoritis BAB II.		
03-Maret	Bagusi BAB III sesuai Metodel, Perjelas Populasi, dan Sampel.		
20-April	Penulisan sesuaikan dengan skema penulisan UNPAB. Daftar Pustaka urutkan sesuai abjad.		
07/07/21	Acc Sempit		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan

Dr. Omy Medaline, SH., M.Kn

Dosen Pembimbing I

Mira Yosefa Siregar, S.Pd.,M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 P.O. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : DINDA FAKHIRA
NPM : 1715310022
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Mira Yosefa Siregar, S.Pd., M.Si, S.Pd., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Kepribadian, Erika Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai RRI (Radio Republik Indonesia) Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
08 Juli 2021	ACC sempurna	Diseetujui	
09 Oktober 2021	ACC sidang Note: sesuai kan referensi sumber kutipan dibab 2, defenisi operasional dan ada di daftar pustaka	Diseetujui	
26 Januari 2022	ACC jilid lux	Diseetujui	

Medan, 28 Januari 2022

Dosen Pembimbing,



Mira Yosefa Siregar, S.Pd., M.Si, S.Pd., M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : DINDA FAKHIRA
NPM : 1715310622
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Juniarti, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Kepribadian, Etika Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai RRI (Radio Republik Indonesia) Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
09 Juli 2021	08-03-2021 : Perbaiki Latar Belakang Masalah pada Bab I	Revisi	
09 Juli 2021	10-04-2021 : Sistematika Penulisan pada Bab 1,2 dan 3	Revisi	
09 Juli 2021	27-05-2021 : Perbaiki pada Bab 2 dan 3 tentang pendapat para ahli dan Jurnal-Jurnal pendukung yang digunakan	Revisi	
09 Juli 2021	ACC : Seminar Proposal penelitian	Disetujui	
13 Oktober 2021	-Perbaiki kalimat pada setiap bab -Perbaiki tabel, sesuaikan dengan margin dan tidak boleh terputus -Perbaiki buku-buku yang digunakan harus tahun tinggi dan perbaiki sistematika penulisan dengan benar - ACC Sidang Meja Hijau	Disetujui	
26 Januari 2022	ACC JILID LUX	Disetujui	

Medan, 26 Januari 2022

Dosen Pembimbing,



Medan, 26 Jan 2022

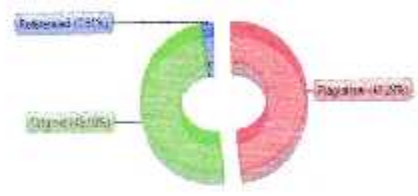
Plagiarism Detector v. 1921 - Originality Report 10/11/2021 3:37:24 PM

Originality Report for: **DINDA FAKHRA_17115310272_MANAJEMEN.docx** Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

- Copy and Paste: Rewrite
- Check for language: Id
- Check for internet: Internet Check



Originality Report for: **DINDA FAKHRA_17115310272_MANAJEMEN.docx**



SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/ Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online

Demikian disampaikan.

NB. Segala penyalahgunaan/ pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



No Dokumen : PM-UJMA-06-02

Revisi

:00

Tgl Eff

: 23 Jan 2019



SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 181/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: DINDA FAKHIRA

: 1715310022

Semester : Akhir

S : SOSIAL SAINS

Prodi : Manajemen

nya terhitung sejak tanggal 30 Juli 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 30 Juli 2021

Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



Rahmad Budi Utomo, ST., M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01

: 01

Efektif : 04 Juni 2015

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 28 Januari 2022
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : DINDA FAKHIRA
 Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 12 Nopember 1998
 Nama Orang Tua : Alm.ade candra
 N. P. M : 1715310022
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 0895602026353
 Alamat : Jl. Karya Gg. Ikhlas No.12 Medan

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Kepribadian, Etika Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai RRI (Radio Republik Indonesia) Medan, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 - 5 lembar dan 3x4 - 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exampiar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exampiar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangi dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Dijetujui oleh :



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



Hormat saya



DINDA FAKHIRA
 1715310022

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

ABSTRAK

Kinerja adalah sesuatu hasil dari bukti kerja yang telah dilakukan oleh seseorang melalui program kerja yang dilaksanakan dengan sungguh-sungguh terhadap ketentuan-ketentuan yang diberikan oleh pihak organisasi. RRI adalah Instansi yang bergerak dibidang penyiaran berita dan menyampaikan informasi terhadap perkembangan yang ada di daerah Sumatera Utara sekitarnya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai RRI (Radio Republik Indonesia) Medan yang berjumlah 74 orang yang digunakan sebagai sampel pada penelitian ini. Sedangkan 30 responden digunakan untuk uji validitas dilakukan pada cabang instansi lain yang bergerak dibidang yang sama. Hasil hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian, etika kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($80.789 > 2.74$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,604 > 1,99444$) dan etika kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,608 > 1,9444$) dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,573 > 1,9444$). Secara simultan kepribadian, etika kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RRI (Radio Republik Indonesia) Medan dan nilai koefisien determinasi yang dihasilkan sebesar 76,6% dan sisanya 23,4% dijelaskan oleh variabelindependen yang tidak diteliti.

Kata kunci : Kepribadian, Etika Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Employee work productivity is the results from evidence of work that has been done by someone through a work program that is carried out in earnest against the provisions provided by the organization. RRI is an agency engaged in news broadcasting and conveying information on developments in the surrounding North Sumatra area. The method used in this research is a quantitative approach with the type of research based on the philosophy of positivism. The population in this study were employees of RRI (Radio Republik Indonesia) Medan, totaling 74 people who were used as samples in this study. Meanwhile, 30 respondents were used to test the validity carried out at other branches of agencies engaged in the same field. The results of this research hypothesis indicate that personality, work ethics and work environment simultaneously affect employee performance with a value of $F_{count} > F_{table}$ ($80.789 > 2.74$). The results showed that simultaneously H_1 was accepted and H_0 was rejected. The results of this study indicate that personality has a positive and partially significant effect on employee performance with a value of $t_{count} > t_{table}$ ($4.604 > 1.99444$) and work ethic has a positive and partially significant effect on employee performance with a value of $t_{count} > t_{table}$ ($2,608 > 1.9444$) and the work environment has a positive and partially significant effect on employee performance with a value of $t_{count} > t_{table}$ $2,573 > 1,9444$). Simultaneously, personality, work ethic and work environment have a positive and significant effect on the performance of RRI (Radio Republik Indonesia) Medan employees and the value of the coefficient of determination produced is 76.6% and the remaining 23.4% is explained by independent variables not examined.

Keywords: Personality, Work Ethic, Employee Work Environment and Work Productivity

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nyalah sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: “Pengaruh Kepribadian, Etika Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai RRI (Radio Republik Indonesia) Medan” tepat pada waktunya. Adapun tujuan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Strata Satu (S-1) Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.

Waktu dan penyusunan penelitian skripsi ini, peneliti tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi peneliti berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu peneliti ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., M.M. selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn. selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., Msc.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Mira Yosefa Siregar, S.Pd.,M.Si. selaku Dosen Pembimbing I (satu) saya yang telah sabar dan dengan cermat memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Hj. Juniarti, SE., MM. selaku Dosen Pembimbing II (dua) saya yang sudah banyak membantu dan membimbing saya mengenai ketentuan

penulisan skripsi sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan rapi dan sistematis.

6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama peneliti di bangku kuliah sampai dengan selesai.
7. Bapak Drs. Aep Karman Djajasasmita, M.M. selaku Kepala RRI (Radio Republik Indonesia) Medan.
8. Kedua orangtua yang saya cintai Ayahanda Alm. Ade Chandra dan Ibunda Yulia serta keluarga yang telah mendoakan, memberikan semangat seta dukungan yang tiada henti.
9. Abang yang saya sayangi Diva Rian Oriza yang telah memberikan dukungan moril dan material, memberikan motivasi agar saya menyelesaikan skripsi ini, juga adik saya Dava Fairus dan Muhammad Abdillah
10. Sahabat saya Purnama, Novira, Adinda, Karin dan teman yang telah memberikan dukungannya disaat suka dan duka dalam menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan serta keterbatasan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati peneliti mengharapkan kritik dan saran untuk menyempurnakan penelitian ini. Semoga Allah SWT memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua.

Medan, 02 November 2021

Dinda Fakhira
NPM : 1715310022

DAFTAR ISI

	Halaman
PENGESAHAN SKRIPSI	i
PERSETUJUAN UJIAN	ii
PERNYATAAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR GRAFIK	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	14
C. Batasan dan Perumusan Masalah	15
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	16
E. Keaslian Penelitian	18
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	19
A. Landasan Teori	19
1. Kinerja	19
a. Pengertian Kinerja	19
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	20
c. Manfaat Kinerja	25
d. Indikator Kinerja.....	26
2. Kepribadian.....	26
a. Pengertian Kepribadian	26
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepribadian.....	27
c. Indikator Kepribadian.....	29
3. Etika Kerja	31
a. Pengertian Etika Kerja.....	31
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etika Kerja	32
c. Manfaat Etika Kerja	34
d. Indikator Etika Kerja	34
4. Lingkungan Kerja	35
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	35
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	36
c. Manfaat Lingkungan Kerja	37
d. Indikator Lingkungan Kerja.....	38
B. Penelitian Terdahulu	40
C. Kerangka Konseptual	42
D. Hipotesis	45

BAB III METODE PENELITIAN	46
A. Pendekatan Penelitian	46
B. Tempat dan Waktu Penelitian	46
1. Tempat Penelitian	46
2. Waktu Penelitian	46
C. Populasi dan Sampel	47
1. Populasi	47
2. Sampel	47
D. Jenis dan Sumber Data	48
E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	48
1. Variabel Penelitian	48
2. Definisi Operasional	49
F. Teknik Pengumpulan Data	51
G. Skala Pengukuran	52
H. Teknik Analisis Data	52
1. Uji Kualitas Data	52
a. Uji Validitas	52
b. Uji Reabilitas	53
2. Uji Asumsi Klasik	54
a. Uji Normalitas	54
b. Uji Multikolinieritas	56
c. Uji Heterokedastisitas	56
3. Regresi Linier Berganda	57
4. Uji Hipotesis	58
a. Uji Parsial (Uji t)	58
b. Uji Simultan (Uji F)	59
5. Koefisien Determinasi (R^2)	60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	61
A. Hasil Penelitian	61
1. Sejarah Singkat RRI (Radio Republik Indonesia) Medan	61
2. Visi dan Misi RRI (Radio Republik Indonesia) Medan	63
3. Struktur Organisasi RRI (Radio Republik Indonesia) Medan	64
4. Karakteristik Responden	67
5. Analisis Statistik Deskripsi	70
6. Penjelasan Responden atas Variabel Penelitian	71
B. Uji Kualitas Data	92
1. Uji Validitas	92
2. Uji Reabilitas	95
C. Uji Asumsi Klasik	97
1. Uji Normalitas	97
2. Uji Multikolinieritas	99
3. Uji Heterokedastisitas	100
D. Hasil Analisis Data Penelitian	102
1. Model Penelitian	102
2. Uji Hipotesis	103
a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)	103
b. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)	105

3. Koefisien Determinasi (R^2)	106
E. Pembahasan Hasil Penelitian	107
1. Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai	107
2. Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Pegawai	108
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	110
4. Pengaruh Kepribadian, Etika Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	111
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	112
A. Kesimpulan	112
B. Saran	113
DAFTAR PUSTAKA	115
LAMPIRAN	118

DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
Tabel 1.1	Data Kinerja Penyiaran Pegawai RRI Medan Tahun 2021	2
Tabel 1.2	Data Pra-Survei Kepribadian RRI Medan Tahun 2021	6
Tabel 1.3	Data Pra-Survei Etika Kerja RRI Medan Tahun 2021	9
Tabel 1.4	Data Pra-Survei Lingkungan Kerja Medan 2021	11
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	40
Tabel 3.1	Kegiatan Penelitian	47
Tabel 3.2	Definisi Operasional	49
Tabel 3.3	Instrumen Skala Likert	52
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	68
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	69
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	70
Tabel 4.5	Deskripsi Statistik	70
Tabel 4.6	Pernyataan X1.1	72
Tabel 4.7	Pernyataan X1.2	72
Tabel 4.8	Pernyataan X1.3	73
Tabel 4.9	Pernyataan X1.4	73
Tabel 4.10	Pernyataan X1.5	74
Tabel 4.11	Pernyataan X1.6	74
Tabel 4.12	Pernyataan X1.7	75
Tabel 4.13	Pernyataan X1.8	75
Tabel 4.14	Pernyataan X1.9	76
Tabel 4.15	Pernyataan X1.10	76
Tabel 4.16	Pernyataan X2.1	77
Tabel 4.17	Pernyataan X2.2	78
Tabel 4.18	Pernyataan X2.3	78
Tabel 4.19	Pernyataan X2.4	79
Tabel 4.20	Pernyataan X2.5	79
Tabel 4.21	Pernyataan X2.6	80
Tabel 4.22	Pernyataan X2.7	80
Tabel 4.23	Pernyataan X2.8	81
Tabel 4.24	Pernyataan X2.9	81
Tabel 4.25	Pernyataan X2.10	82
Tabel 4.26	Pernyataan X3.1	82
Tabel 4.27	Pernyataan X3.2	83
Tabel 4.28	Pernyataan X3.3	84
Tabel 4.29	Pernyataan X3.4	84
Tabel 4.30	Pernyataan X3.5	84
Tabel 4.31	Pernyataan X3.6	85
Tabel 4.32	Pernyataan X3.7	85
Tabel 4.33	Pernyataan X3.8	86
Tabel 4.34	Pernyataan X3.9	87
Tabel 4.35	Pernyataan X3.10	88
Tabel 4.36	Pernyataan Y.1	88

Tabel 4.37 Pernyataan Y.2	89
Tabel 4.38 Pernyataan Y.3	89
Tabel 4.39 Pernyataan Y.4	90
Tabel 4.40 Pernyataan Y.5	91
Tabel 4.41 Pernyataan Y.6	91
Tabel 4.42 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kepribadian (X1)	92
Tabel 4.43 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Etika Kerja (X2)	93
Tabel 4.44 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja (X3) ..	94
Tabel 4.45 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Pegawai (Y)	95
Tabel 4.46 Hasil Uji Reabilitas	96
Tabel 4.47 Hasil Uji Kolmogorof-smirnov	99
Tabel 4.48 Hasil Uji Multikolinieritas	99
Tabel 4.49 Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Metode Glejser	101
Tabel 4.50 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	102
Tabel 4.51 Hasil Uji t	104
Tabel 4.52 Hasil Uji f	106
Tabel 4.53 Hasil Koefisien Determinasi R ²	107

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	44
Gambar 4.1	Struktur Organisasi RRI (Radio Republik Indonesia) Medan ...	64
Gambar 4.2	Uji Probability Plot	98
Gambar 4.3	Hasil Uji <i>Scatterplot</i>	100

DAFTAR GRAFIK

No	Judul	Halaman
Grafik 4.1.	Hasil Uji Histogram	97
Grafik 4.2.	Hasil Uji Probability Plot	98

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul
Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Daftar Riwayat Hidup
Lampiran 3	Deskripsi Jawaban Variabel Kepribadian (X1)
Lampiran 4	Deskripsi Jawaban Variabel Etika Kerja (X2)
Lampiran 5	Deskripsi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X3)
Lampiran 6	Deskripsi Jawaban Variabel Kinerja Pegawai (Y)
Lampiran 7	Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kepribadian (X1)
Lampiran 8	Tabulasi Jawaban Responden Variabel Etika Kerja (X2)
Lampiran 9	Tabulasi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X3)
Lampiran 10	Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)
Lampiran 11	Uji Validitas dan Reabilitas Kepribadian (X1)
Lampiran 12	Uji Validitas dan Reabilitas Etika Kerja (X2)
Lampiran 13	Uji Validitas dan Reabilitas Lingkungan Kerja (X3)
Lampiran 14	Uji Validitas dan Reabilitas Kinerja Pegawai (Y)
Lampiran 15	Uji Normalitas
Lampiran 16	Uji Multikolinieritas
Lampiran 17	Uji Heterokedastisitas
Lampiran 18	Uji Hipotesis

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman yang semakin pesat didalam informasi berita yang disampaikan kepada masyarakat harus lebih intens. Berita-berita yang tidak valid dan tidak sesuai dengan faktanya harus diteliti lebih dahulu. Berita harus sesuai dengan arah tujuan yang disampaikan. Semua berita tersebut tentu bisa didapatkan oleh kinerja yang berasal dari SDM (Sumber Daya Manusia). Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam penyempurnaan kinerja. Terutama dibidang penyiaran, penyiaran juga harus disesuaikan dengan kompetensi seorang penyiar yang pandai menggunakan kata-kata kiasan atau taufik program yang dapat dicerna oleh masyarakat.

Kinerja pegawai yang di hasilkan dapat dilihat dari hasil pelaksanaan kerja yang telah dilaksanakan. Kinerja pegawai merupakan hasil dari kegiatan yang dilaksanakan dalam bentuk wujud nyata maupun tidak nyata. Kinerja merupakan bentuk tanggung jawab yang diberikan oleh setiap pegawai didalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan oleh pihak instansi pemerintahan dibidang penyiaran berita-berita yang teruji dan dapat dipertanggung jawabkan akan faktanya. Pendapat yang sama diungkapkan oleh Mondy (2016:7) “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”. Dengan demikian, kinerja adalah tentang

melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Permasalahan kinerja pada penelitian ini adalah kurangnya peningkatan diri bagi pegawai yang bekerja terutama dibidang penyiaran. Penyampaian berita dalam menginformasikan taufik hanya terlihat datar, program yang disiarkan kurang menarik perhatian dan kurangnya daya tarik pembicara disaat berbicara, sehingga tanggapan-tanggapan yang diberikan masyarakat yang menelpon hanya sedikit. Untuk itu, permasalahan tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.1 dibawah ini.

**Tabel 1.1. Data Kinerja Penyiaran Pegawai RRI
Medan Tahun 2021**

Jenis Penyiaran	Senin-Minggu	Manfaat Program Penyiaran	Persentase Tingkat Penilaian	Deskripsi
	Pukul 05.00-24.00 WIB			
Pro1: Pusat Siaran Pemberdayaan Masyarakat	Setiap hari 05.00-09.00 WIB	Membantu masyarakat memecahkan atau mencari solusi dari masalah yang dihadapi agar masyarakat dapat mengatasi sendiri serta terciptanya interaksi positif antara hubungan kemasyarakatan.	80%	<ol style="list-style-type: none"> 1. Banyak diminati masyarakat, karena jam tayang sesuai dengan program yang telah disusun oleh karyawan RRI (Radio Republik Indonesia) Medan. 2. Diminati masyarakat karna berita dan informasi yang disiarkan akurat dan dapat dipercaya serta memberikan masukan terhadap permasalahan yang terjadi dalam perekonomian untuk meningkatkan pendapatan masyarakat.

Jenis Penyiaran	Senin-Minggu	Manfaat Program Penyiaran	Persentase Tingkat Penilaian	Deskripsi
	Pukul 05.00-24.00 WIB			
Pro2: Pusat Siaran Kreatifitas Anak Mandiri	Setiap hari 09.00-14.00 WIB	Untuk berbagi dan bertukar informasi yang berguna dan dibutuhkan untuk kehidupan mereka sesuai dengan umur mereka.	55%	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kurang diminati, karena program yang disiarkan kurang menarik perhatian khususnya untuk kalangan anak muda sesuai dengan tema “pusat siaran kreatifitas anak mandiri”. 2. Acara yang di siarkan belum mampu beradaptasi dengan kemajuan teknologi digital.
Pro3: Pusat Siaran Jaringan Berita Nasional	Setiap hari 14.00-19.00 WIB	Untuk menyajikan berita dan informasi (news channel) serta menyampaikan kritik dan analisa dari masyarakat.	65%	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diminati oleh masyarakat, namun berita tidak tersampaikan ke masyarakat secara menyeluruh disebabkan oleh sebagian wilayah belum terjangkau kualitas penyiaran Radio Republik Indonesia (RRI) Medan. 2. Diminati oleh masyarakat tetapi para audiens (pendengar) kurang memahami siaran yang disampaikan secara mendalam karena kurangnya daya tarik pembicara.
Pro4: Pusat siaran budaya dan pendidikan	Setiap hari 19.00-24.00 WIB	Sebagai penghubung antara Negara-rakyat, sumber inspirasi dan aspirasi Indonesia	50%	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kurang diminati masyarakat karna siaran radio cepat hilang dan gampang dilupakan, pendengar tidak bisa mengulang apa yang didengarnya. 2. Kurang diminati masyarakat, karena

Jenis Penyiaran	Senin- Minggu	Manfaat Program Penyiaran	Persentase Tingkat Penilaian	Deskripsi
	Pukul 05.00- 24.00 WIB			
				siaran budaya dan pendidikan hanya terbatas pada audio sehingga pendengar lebih tertarik melihat berbagai budaya yang disiarkan melalui gambar (visual).

Sumber: RRI (Radio Republik Indonesia) Medan 2021

Beberapa uraian dari Tabel 1.1. di atas, dapat dilihat dan diketahui bahwa jadwal siaran pemberdayaan masyarakat yang ditayangkan setiap hari pada pukul 05.00-09.00 WIB. Program ini bermanfaat untuk membantu masyarakat memecahkan atau mencari solusi dari masalah yang dihadapi agar masyarakat dapat mengatasi masalahnya sendiri, serta menciptakan interaksi positif antara masyarakat, tingkat penilaian pada program ini sebesar 80% karena program ini banyak diminati masyarakat sebab jam tayang sesuai dengan program yang telah disusun oleh pegawai RRI (Radio Republik Indonesia) Medan dan berita serta informasi yang disiarkan akurat dan dapat dipercaya sehingga dapat memecahkan permasalahan perekonomian yang ada.

Program siaran kreatifitas anak mandiri dengan jadwal penayangan setiap hari pada pukul 09-00-14.00 WIB. Program ini bermanfaat untuk berbagi dan bertukar informasi yang berguna dan dibutuhkan untuk kehidupan mereka sesuai dengan umur mereka. Tingkat penilaian pada program ini hanya sebesar 55% karena program ini dianggap kurang menarik perhatian masyarakat khususnya kalangan muda.

Program siaran jaringan berita nasional yang ditayangkan setiap hari pada pukul 14.00-19.00 WIB. Program ini bermanfaat untuk menyajikan berita dan informasi terbaru serta kritik dan analisa dari masyarakat. Tingkat penilaian pada program ini hanya sebesar 65% karena masih banyak wilayah di Indonesia yang belum terjangkau jaringan siaran RRI (Radio Republik Indonesia) Medan serta kurangnya daya tarik pembicara sehingga para pendengar kurang memahami siaran yang di sampaikan.

Program siaran budaya dan pendidikan yang di tayangkan setiap hari mulai pukul 19.00-24.00 WIB. Tingkat penilaian pada program ini hanya sebesar 50% kurang diminati masyarakat karena siaran radio cepat hilang tidak dapat diulang dan pendengar lebih tertarik melihat berbagai budaya yang disiarkan melalui gambar (visual) dari pada audio.

Kepribadian dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang menurun. Pengambilan tindakan yang dilakukan oleh pegawai menjadi dasar dari kepribadian. Kepribadian merupakan hal terpenting bagi setiap individu, karena kepribadian merujuk pada bagaimana seseorang dalam berfikir, berperasaan dan berperilaku dalam keadaan dan situasi yang berbeda. Kepribadian pegawai yang relatif stabil dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dalam melakukan pekerjaan yang baik kepribadian sangat dibutuhkan dalam mendukung kinerja pegawai.

Kepribadian akan berdampak pada kinerja pegawai karena apabila pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai maka pegawai tersebut memiliki kepribadian yang baik dan apabila pegawai tidak melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan

dengan benar maka pegawai tersebut memiliki kepribadian yang kurang baik. Hal yang sama diungkapkan oleh Robbins dan Judge (2016), kepribadian (*Personality*) dapat didefinisikan sebagai keseluruhan dimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain sebagai fungsi dari hereditas atau pembawaan sejak lahir dan faktor lingkungan atau pengalaman.

Permasalahan kepribadian yang ada pada pegawai dalam penelitian ini, Kurangnya saran dan kritik sehingga pegawai kurang percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan yang menyebabkan pekerjaan tersebut terhambat dan masalah tersebut berlarut-larut tidak terselesaikan. Hal tersebut dapat dilihat pada data pra-survei kepribadian pada Tabel 1.2 dibawah ini:

Tabel 1.2. Data Pra-Survei Kepribadian Pegawai RRI Medan Tahun 2021

Indikator	Pertanyaan	Jumlah Sampel	Jawaban Responden		Tingkat Persentasi		%
			Ya	Tidak	Ya (%)	Tidak (%)	
Extraversion (Ekstraversi)	1. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, apakah anda memiliki rasa percaya diri dalam bekerja?	30	10	20	33,3%	66,6%	100
	2. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, apakah anda senang bergaul dengan orang lain?		16	14	53,3%	46,6%	100
Conscientiousness (Sifat Berhati-hati)	1. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, apakah anda berhati-hati dalam bekerja?	30	14	16	46,6%	53,3%	100
	2. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, apakah anda teliti dalam bekerja?		13	17	43,3%	56,6%	100

Indikator	Pertanyaan	Jumlah Sampel	Jawaban Responden		Tingkat Persentasi		%
			Ya	Tidak	Ya (%)	Tidak (%)	
Emotional Stability (Stabilitas Emosi)	1. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, apakah anda selalu tenang menghadapi setiap hal yang terjadi dalam pekerjaan?	30	14	16	46,6%	53,3%	100
	2. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, apakah anda mampu mengendalikan emosi?		17	13	56,6%	43,3%	100
Oppnes to expreince (Terbuka terhadap hal-hal baru)	1. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, apakah anda memiliki inovasi yang tinggi dalam pekerjaan?	30	16	14	53,3%	46,6%	100
	2. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, apakah anda memiliki kreatifitas untuk pekerjaan?		12	18	40%	60%	100
Agreeablenc ess (Mudah Akur)	1. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, apakah anda bisa bekerjasama dengan baik sesama rekan kerja?	30	14	16	46,6%	53,3%	100
	2. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, apakah anda sering berselisih paham dengan rekan kerja?		14	16	46,6%	53,3%	100

Sumber : Data Yang Diolah 2021

Penjelasan yang dapat diuraikan dari Tabel 1.2 diatas, terlihat bahwa kepribadian pegawai pada RRI (Radio Republik Indonesia) Medan masih kurang baik hal tersebut dapat dilihat pada pertanyaan apakah anda memiliki rasa percaya diri dalam bekerja, dengan jawaban tidak sebanyak 20 orang dengan tingkat persentase dari jawaban responden sebesar 66,6%. Tingkat persentase yang tinggi ini menunjukkan bahwa kepribadian yang dimiliki pegawai kurang memiliki rasa percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan yang menyebabkan pekerjaan tersebut terhambat dan masalah tersebut berlarut-larut tidak terselesaikan. Selanjutnya apakah anda memiliki kreatifitas untuk pekerjaan, dengan jawaban tidak sebanyak 18 orang dengan tingkat persentase dari jawaban responden sebesar 60%. Tingkat persentase yang tinggi ini menunjukkan bahwa pegawai masih belum kreatif dalam mengembangkan acara siaran yang akan disiarkan kepada masyarakat.

Etika kerja juga dapat mempengaruhi menurunnya kinerja yang dihasilkan oleh pegawai instansi RRI (Radio Republik Indonesia) Medan. Etika kerja adalah suatu bentuk adab dan kedisiplinan yang dimiliki oleh setiap pegawai baik disaat bekerja di dalam kantor maupun diluar kantor. Etika kerja juga dapat memberikan citra prestasi atas keberhasilan penyiaran yang dilakukan oleh pegawai RRI. Etika kerja juga bagian dari kedisiplinan waktu yang wajib diikuti setiap pegawai dalam pelaksanaan kerja pada instansi RRI (Radio Republik Indonesia) Medan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat yang diungkapkan Ernawan (2016:2), Etika merupakan suatu cabang ilmu filsafat, tujuannya adalah mempelajari perilaku, baik moral maupun immoral dengan tujuan membuat pertimbangan yang cukup beralasan dan akhirnya sampai pada

Indikator	Pertanyaan	Jumlah Sampel	Jawaban Responden		Tingkat Persentasi		%
			Ya	Tidak	Ya %	Tidak %	
Bertanggung jawab	2. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, apakah anda selalu berprasangka baik terhadap pekerjaan?	30	14	16	45,6%	53,3%	100
	1. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, apakah anda menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan?	30	15	15	50%	50%	100
	2. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, apakah anda pernah menunda waktu dalam bekerja?		12	18	40%	60%	100
Tekun	1. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, apakah anda sebagai seorang pegawai tekun dalam melaksanakan pekerjaan?	30	15	15	50%	50%	100
	2. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, apakah benar anda sudah melakukan pekerjaan dengan baik?		16	14	53,3%	46,6%	100

Sumber: Data Yang Diolah 2021

Penjelasan yang dapat diuraikan dari Tabel 1.3 diatas, terlihat bahwa etika kerja pada RRI (Radio Republik Indonesia) Medan masih kurang baik hal tersebut dapat dilihat pada pertanyaan apakah anda datang dan pulang kerja dengan tepat waktu , dengan jawaban tidak sebanyak 19 orang dengan tingkat

persentase dari jawaban responden sebesar 63,3%. Tingkat persentase yang tinggi ini menunjukkan bahwa pegawai masih belum memiliki etika yang baik. Selanjutnya apakah anda pernah menunda waktu dalam bekerja, dengan jawaban tidak sebanyak 18 orang dengan tingkat persentase dari jawaban responden sebesar 60%. Tingkat persentase yang tinggi ini menunjukkan bahwa pegawai masih belum bekerja sesuai yang diinginkan perusahaan.

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan pegawai. Lingkungan kerja juga merupakan bagian yang dapat membantu meningkatkan kenyamanan pegawai disaat bekerja. Lingkungan kerja bagian dari sistem yang dijalankan. Pendapat yang sama diungkapkan oleh Afandi (2018:65), mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang ada disekitar yang dibebankan kepadanya misalmya dengan adanya AC, penerangan yang memadai dan sebagainya.

Permasalahan lingkungan kerja pada RRI (Radio Republik Indonesia) Medan belum mendukung pegawai untuk bekerja dengan nyaman secara menyeluruh. Hal tersebut dapat dilihat pada data pra-survei lingkungan kerja pada Tabel 1.4 dibawah ini:

Tabel 1.4. Data Pra-Survei Lingkungan Kerja RRI Medan Tahun 2021

Indikator	Pertanyaan	Jumlah Sampel	Jawaban Responden		Tingkat Persentasi		%
			Ya	Tidak	Ya %	Tidak %	
Penerangan Atau Cahaya Ditempat Kerja	1. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, apakah penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan?	30	12	18	40%	60%	100

Indikator	Pertanyaan	Jumlah Sampel	Jawaban Responden		Tingkat Persentasi		%
			Ya	Tidak	Ya %	Tidak %	
	2. Apakah pencahayaan ditempat anda bekerja dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan?		15	15	50%	50%	100
Sirkulasi Udara Ditempat Kerja	1. Bagaimana menurut Bapak/Ibu,apakah kondisi udara diruang erja mampu memberikan kenyamanan pada anda selama bekerja?	30	13	17	43,3%	56,6%	100
	2. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, apakah benar ventilasi/lubang yang ada dirungan kerja, membuat sirkulasi udara berjalan dengan baik?		11	19	36,6%	63,3%	100
Kebisingan Ditempat Kerja	1. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, apakah suara alat kerja di tempat kerja anda tidak mengganggu aktivitas kerja ?	30	17	13	56,6%	43,3%	100
	2. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, apakah benar ditempat kerja anda tenang dan bebas dari kebisingan suara lalu lalang kendaraan diluar?		20	10	66,6%	33,3%	100

Indikator	Pertanyaan	Jumlah Sampel	Jawaban Responden		Tingkat Persentasi		%
			Ya	Tidak	Ya %	Tidak %	
	menyelesaikan pekerjaan?						
Bau Tidak Sedap Ditempat Bekerja	1. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, apakah benar ditempat anda bekerja terdapat bau-bauan yang tidak sedap	30	16	14	55,3%	46,6%	100
	2. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, apakah penempatan pengharum ruangan sudah sesuai dengan yang dibutuhkan pegawai?		15	15	50%	50%	100
Keamanan Ditempat Bekerja	1. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, apakah benar ada satpam/tim keamanan di lingkungan tempat anda bekerja?	30	30	0	100%	0%	100
	2. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, apakah benar keamanan tempat anda bekerja sudah bekerja dengan baik sehingga pegawai merasa nyaman dan aman pada saat bekerja?		16	14	53,3%	46,6%	100

Sumber: Data Yang Diolah 2021

Berdasarkan Tabel 1.4 pra-survei pada lingkungan kerja diatas, menunjukkan bahwa dengan pertanyaan apakah penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan dengan jawaban tidak sebanyak 18 orang dengan persentase 60% yang disebabkan lingkungan kerja masih kurang pencahayaan di area lingkungan tempat bekerja. Selanjutnya apakah benar ventilasi/lubang yang ada diruangan kerja, membuat sirkulasi udara berjalan dengan baik dengan jawaban tidak sebanyak 19 orang dengan tingkat persentase 63,3% yang disebabkan oleh kurangnya ventilasi udara diarea kantor membuat udara yang masuk tidak sesuai kebutuhan.

Berdasarkan uraian tersebut maka saya tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepribadian, Etika Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RRI (Radio Republik Indonesia) Medan”.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Pegawai kurang memiliki sikap percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan tentu menyebabkan pekerjaan tersebut terhambat dan masalah tersebut bisa berlarut-larut tidak terselesaikan serta kurangnya kreatifitas yang dimiliki pegawai didalam pengembangan program penyiaran.

- b. Pegawai yang kurang memiliki etika dan tidak mendisiplinkan diri dalam bekerja tentu mengakibatkan pekerjaan tidak terselesaikan dengan tepat waktu. Pegawai juga tidak memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.
- c. Lingkungan yang tidak baik tentu dapat mengakibatkan pegawai bekerja merasa tidak nyaman. Sehingga, dapat mengakibatkan hasil kerja yang diberikan pegawai tidak maksimal.
- d. Kemampuan para pegawai untuk meningkatkan tingkat penilaian kurang memuaskan, disebabkan program yang disiarkan kurang menarik perhatian dan kurangnya daya tarik pembicara disaat berbicara, sehingga tanggapan-tanggapan yang diberikan masyarakat yang menelpon hanya sedikit.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang telah dikemukakan sebelumnya dan untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu panjang atau meluas maka penelitian ini hanya dibatasi pada kepribadian, etika kerja dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai RRI (Radio Republik Indonesia) Medan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan batasan masalah diatas maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepribadian secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada RRI (Radio Republik Indonesia) Medan?

2. Apakah etika kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada RRI (Radio Republik Indonesia) Medan?
3. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada RRI (Radio Republik Indonesia) Medan?
4. Apakah kepribadian, etika kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada RRI (Radio Republik Indonesia) Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan tujuan dan manfaat penelitian yang dilakukan pada penelitian ini dapat diuraikan, sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian secara parsial terhadap kinerja pegawai pada RRI (Radio Republik Indonesia) Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada RRI (Radio Republik Indonesia) Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada RRI (Radio Republik Indonesia) Medan.
- d. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian, etika kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada RRI (Radio Republik Indonesia) Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

a. Bagi perusahaan

Penelitian yang dilakukan ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan berupa perbaikan terhadap program-program penyiaran yang memiliki tingkat kebutuhannya lebih tinggi terhadap masyarakat, dapat merangkul masyarakat didalam pemecahan masalah yang ada disetiap keluarga, dan dapat membantu memberikan ilmu pengetahuan secara universal dibidang kepribadian, etika kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai RRI (Radio Republik Indonesia) Medan.

b. Bagi Universitas Pembangunan Panca Budi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, serta menjadi bahan tambahan bacaan di perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat diharapkan menjadi penerapan ilmu terhadap teori-teori dan pengetahuan yang didapat dibangku kuliah ke dalam masalah yang sebenarnya terjadi pada suatu perusahaan khususnya mengenai pengaruh kepribadian kerja, etika kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

d. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi maupun sebagai acuan khususnya mengenai pengaruh

kepribadian, etika kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada RRI (Radio Republik Indonesia) Medan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Resa Almustofa (2014), yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Jalan SM Raja Medan”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepribadian, Etika Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai RRI (Radio Republik Indonesia) Medan”. Perbedaan penelitian ini terletak pada:

- 1. Variabel Penelitian:** Penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas (Lingkungan Kerja dan Kepribadian Karyawan) dan 1 variabel terikat (Kinerja Pegawai). Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas (Kepribadian, Etika Kerja dan Lingkungan Kerja) dan 1 variabel terikat (Kinerja Pegawai).
- 2. Jumlah Responden/Sampel (n):** Penelitian terdahulu menggunakan sampel sebanyak 71 responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel semua pegawai RRI (Radio Republik Indonesia) sebanyak 74 responden.
- 3. Waktu Penelitian:** Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2017 sedangkan penelitian ini tahun 2021.
- 4. Lokasi Penelitian:** Lokasi penelitian terdahulu berlokasi di PDAM Tirtanadi Cabang Jalan SM Raja Medan, sedangkan penelitian ini dilakukan di RRI (Radio Republik Indonesia) Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah sesuatu hasil dari bukti kerja yang telah dilakukan oleh seseorang melalui program kerja yang dilaksanakan dengan sungguh-sungguh terhadap ketentuan-ketentuan yang diberikan oleh pihak organisasi. Menurut Mondy (2016:7) “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Hal yang sama diungkapkan oleh Kasmir (2016:182) “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu”.

Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual permormance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya”. Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Hariandja (2015:8) “Kinerja adalah hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Beberapa uraian dari pendapat para ahli diatas, bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

b. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dibidang skill dan kompetensi yang dimiliki, tingginya pengalaman kerja yang dimiliki, percaya diri, dan fasilitas elektronik yang mendukung serta lingkungan yang kondusif. Menurut Kasmir (2018:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1) Kemampuan dan keahlian

Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan keahlian yang lebih baik maka akan memberikan kinerja yang baik pula, demikian sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar maka akan memberikan hasil yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian mempengaruhi kinerja seseorang.

2) Pengetahuan

Pegawai yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik demikian pula sebaliknya. Dengan demikian pengetahuan yang baik dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

3) Rancangan Kerja

Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya, artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan kerja yang baik maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Dengan demikian rancangan pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

4) Kepribadian

Kepribadian adalah karakter yang dimiliki seseorang, setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga menghasilkan pekerjaan yang baik.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari

perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seseorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma akan mempengaruhi kinerja karyawan. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi mempengaruhi kinerja.

9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan, jika karyawan merasa senang atau gembira serta suka untuk bekerja maka hasil pekerjaannya pun akan akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan.

10) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tepatnya bekerja dengan terus bekerja bersungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan yang tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan mempengaruhi kinerja karyawan.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan-peraturan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

13) Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin kerja dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Pegawai yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Menurut Wirawan (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: etika kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Beberapa faktor tersebut salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah etika kerja. Karena etika kerja seorang pegawai sangat menentukan keberhasilan pegawai dan tercapainya tujuan organisasi. Etika kerja yang baik dapat mendorong pegawai untuk menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya untuk bekerja lebih baik dan giat sehingga mereka dapat menghasilkan kerja yang maksimal dan sesuai dengan harapan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

c. Manfaat Kinerja

Adapun manfaat kinerja menurut Wibowo (2016), adalah sebagai berikut:

- 1) Manfaat kinerja bagi organisasi untuk menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim, individu, memperbaiki kinerja, memotivasi kinerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar keterampilan, mengusahakan perbaikan, dan perkembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karier, membantu menahan pekerja untuk tidak pindah, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan, dan mendukung program perubahan budaya.
- 2) Manfaat kinerja bagi manajer untuk mengusahakan klarifikasi kinerja perilaku, menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kinerja tim dan individu, mengusahakan penghargaan non finansial bagi staf. Mengusahakan dasar untuk membantu pegawai yang kinerjanya rendah, digunakan untuk pengembangan individu, mendukung kepemimpinan atasan, proses motivasi dan pengembangan tim, mengusahakan kerangka kerja untuk meninjau kembali kinerja dan tingkat kompetensi.
- 3) Manfaat kinerja bagi individu untuk memperjelas peran dan tujuan mendorong dan mendukung untuk tampil baik, membantu mengembangkan kemampuan dan kinerja, peluang menggunakan waktu secara berkualitas, dasar objektivitas dan kejujuran untuk

mengukur kinerja, dan memformulasi tujuan dan rencana perbaikan cara bekerja dikelola dan dijalankan.

d. Indikator Kinerja

Menurut Hariandja (2015:19), “Kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yakni:

- 1) Kualitas yaitu berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan.
- 2) Kuantitas yaitu berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
- 3) Ketepatan waktu dari hasil yaitu sesuai dengan waktu yang direncanakan”.

2. Kepribadian

a. Pengertian Kepribadian

Kepribadian adalah sikap yang dimiliki seseorang dalam berperilaku baik didalam melaksanakan pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Selain itu, kepepribadian juga merupakan cermin yang ditampilkan seseorang yang mewakilkan karakter dirinya sendiri terhadap apa yang dihadapinya secara langsung maupun tidak langsung. Pendapat yang sama diungkapkan oleh Robbins dan Judge (2016) kepribadian (*Personality*) dapat didefinisikan sebagai keseluruhan dimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi

dengan individu lain sebagai fungsi dari hereditas atau pembawaan sejak lahir dan faktor lingkungan atau pengalaman.

Menurut Jess Feist & Gregory J. Feist (2015:86), Kepribadian mencakup system fisik dan psikologis meliputi perilaku yang terlihat dan pikiran yang tidak terlihat, serta tidak hanya merupakan sesuatu, tetapi melakukan sesuatu. Kepribadian adalah substansi dan perubahan, produk dan proses serta struktur dan perkembangan. Selanjutnya, pendapat yang sama juga diungkapkan oleh McShane dan Von Glinow (2015:39), Kepribadian mengacu pada pola pemikiran, emosi dan perilaku yang relatif abadi dari seseorang yang berasal dari proses psikologis dari karakter tersebut.

Berdasarkan uraian pendapat para ahli yang dipaparkan di atas, bahwa kepribadian adalah sikap yang melekat pada diri seseorang yang dimilikinya baik dari tampilan dan ungkapan katanya yang positif maupun yang negatif yang diutarakan kepada seseorang atau sekelompok orang dengan tujuan yang ingin disampaikan secara langsung maupun tidak langsung.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kepribadian

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepribadian adalah tingginya pengetahuan yang ingin diraihinya dalam jenjang karir yang dituju, banyaknya pesaing didalam mendapatkan posisi jabatan yang bagus pada sebuah perusahaan yang dinaunginya. Selain itu, kurangnya bentuk empati yang diberikan pimpinan kantor terhadap bawahannya sehingga hasil kerja

yang diberikan kurang maksimal. Menurut Robbins & Judge (2015) Kepribadian dihasilkan oleh faktor hereditas (keturunan) dan lingkungan.

1) Faktor Hereditas (keturunan)

Hereditas merujuk pada faktor genetis seorang individu. Tinggi fisik, bentuk wajah, gender, temperamen, komposisi otot dan reflex, tingkat energi, dan irama biologis adalah karakteristik yang pada umumnya dianggap, entah sepenuhnya atau secara substansial, dipengaruhi oleh orang tua. Pendekatan keturunan berpendapat bahwa penjelasan pokok mengenai kepribadian seseorang adalah struktur molekul dari gen yang terdapat dalam kromosom.

2) Faktor Lingkungan

Faktor lain yang memiliki pengaruh cukup besar terhadap pembentukan karakter individu adalah lingkungan dimana individu tersebut tumbuh dan dibesarkan, norma dalam keluarga, teman-teman, dan kelompok sosial, dan pengaruh-pengaruh lain yang kita alami. Faktor-Faktor lingkungan ini memiliki peran dalam membentuk kepribadian individu.

c. Indikator Kepribadian

Robbins dan Judge (2016:84), ada lima model dari uraian kepribadian (*The Big Five Models of Personality*). Lima model kepribadian itu adalah:

1) *Extraversion* (Ekstraversi atau Percaya Diri)

Extraversion adalah karakter sikap percaya diri dalam mengungkapkan tingkat kenyamanan seseorang dalam menjalin hubungan terhadap individu yang lain. Individu yang memiliki ekstraversi cenderung suka hidup berkelompok, tegas dan mudah bersosialisasi. Sebaliknya individu yang memiliki introver cenderung memiliki sikap penyendiri, penakut dan pendiam. Individu dengan karakteristik ini memiliki kepribadian yang banyak bicara dan sangat mudah bersosialisasi sehingga jika melihat kepribadiannya, individu dengan karakteristik ekstraversi akan memiliki banyak teman. Begitu pula didalam organisasi, karyawan dengan kepribadian seperti ini akan mudah beradaptasi terhadap lingkungan kerjanya.

2) *Conscientiousness* (Sifat Berhati-hati)

Conscientiousness merupakan ukuran kepercayaan individu yang bertanggung jawab, teratur, dapat diandalkan dan gigih. Sebaliknya, individu dengan sikap berhati-hati yang rendah cenderung mudah bingung, tidak teratur dan tidak bisa diandalkan. Individu dengan kepribadian *Conscientiousness* yang tinggi dalam organisasi, akan menjadi karyawan teladan karena memiliki

disiplin diri yang tinggi dan menjadi karyawan yang dapat diandalkan jika diberi tugas-tugas yang cukup berat.

3) *Emotional Stability* (Stabilitas Emosi)

Stabilitas emosi sering juga disebut berdasarkan kebaikan, yaitu *Neuroticism*. Dimensi ini menilai kemampuan seseorang untuk menahan stress. Individu dengan stabilitas emosi yang positif cenderung tenang, percaya diri dan memiliki pendirian diri yang teguh. Sementara itu, individu dengan stabilitas emosi yang negatif cenderung mudah gugup, khawatir, depresi dan tidak memiliki pendirian yang teguh. Didalam organisasi individu dengan stabilitas emosi dengan tinggi akan mudah menyesuaikan tugas maupun konflik didalam organisasi tersebut karena memiliki kepribadian yang rileks dan tidak mudah khawatir.

4) *Openness To Experience* (Terbuka terhadap hal-hal baru)

Openness To Experience ini merupakan dimensi terakhir yang mengelompokkan individu berdasarkan lingkup minat dan ketertarikannya terhadap hal-hal baru. Individu yang sangat terbuka cenderung kreatif, ingin tahu dan sensitive terhadap hal-hal bersifatseni. Sebaliknya, mereka yang sifat keterbukaannya kurang cenderung memiliki sifat konvensional dan merasa nyaman dengan hal-hal yang telah ada.

5) *Agreeableness* (mudah akur)

Agreeableness ini merujuk pada kecenderungan individu untuk patuh terhadap individu lainnya. Individu yang sangat mudah bersepakat adalah individu yang senang bekerja, hangat dan penuh kepercayaan. Sementara itu, individu yang tidak mudah bersepakat cenderung bersifat dingin, tidak ramah dan suka menentang. Dalam organisasi karyawan yang memiliki *agreeableness* yang tinggi dapat bekerja sama dengan karyawan lain dengan baik, karena memiliki sifat yang sopan, ramah dan peduli sehingga meningkatkan produktivitas kinerja didalam organisasi itu.

3. Etika Kerja

a. Pengertian Etika Kerja

Etika kerja pada perusahaan sangat berperan penting dalam menjalankan arus kerja karyawan di dalam perusahaan. Menurut Ernawan (2016:2), Etika merupakan suatu cabang ilmu filsafat, tujuannya adalah mempelajari perilaku, baik moral maupun immoral dengan tujuan membuat pertimbangan yang cukup beralasan 10 dan akhirnya sampai pada rekomendasi yang memadai tentunya dapat diterima oleh suatu golongan tertentu atau individu.

Ernawan (2016:2), etika merupakan cabang dari ilmu filsafat mencari baik buruknya tingkah laku manusia. Etika mencari tindakan manusia yang manakah yang baik. Etika berhubungan dengan seluruh ilmu pengetahuan

yang berhubungan dengan manusia dan masyarakat seperti, antropologi, psikologi, sosiologi, ekonomi, ilmu politik dan ilmu hukum.

Menurut Beterns (2019), etika didefinisikan sebagai cabang filsafat yang mempelajari baik buruknya sikap manusia. Secara etimologis, etika merupakan ajaran atau ilmu tentang kebiasaan baik ataupun buruknya perilaku individu yang dapat diterima secara umum.

Berdasarkan uraian pendapat ahli yang dipaparkan di atas, bahwa etika merupakan sesuatu yang berhubungan dengan kelakuan pribadi serta kewajiban moral dan yang berkaitan dengan hubungan-hubungan manusia berkenaan dengan persoalan benar dan yang salah. Etika berhubungan dengan kelakuan individu-individu serta standard-standard yang mempengaruhi hubungan antar individu.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etika Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi etika kerja adalah hal yang berbentuk peraturan yang wajib dilaksanakan dengan baik dan disiplin waktu. Selain itu, latarbelakang pendidikan, ilmu keagamaan yang dimiliki dan pengaruh dari keluarga yang mendidiknya, sehingga etika dapat dijalankan tanpa ada perintah yang spontan dalam memasuki lingkungan baru. Pada kelakuan dalam beretika yang dimiliki seorang individu dalam diri pegawai juga dapat mempengaruhi perusahaan. Berikut keseluruhan faktor yang dapat menentukan etika kerja dan kelakuan seseorang menurut Sihotang (2020) yaitu:

1) Tingkat Usia

Makin tinggi tingkat usia seseorang, maka makin tinggi kesadaran etisnya, sebab dengan makin tinggi umurnya makin tinggi pula pengertiannya.

2) Pendidikan

Pendidikan disini menyangkut dua hal, yakni kualitas pendidikan yang didapatkan dan tingkat pendidikan yang diperoleh seseorang.

3) Hidup Keagamaan

Kehidupan keagamaan mempengaruhi kualitas etis seseorang karena setiap agaman mengajarkan kebaikan. Makin orang menghayati ajaran agama, makin baiklah kehidupan dan perilaku orang tersebut. Maka dengan demikian etisnya pun semakin terbentuk.

4) Pengalaman

Pengalaman yang banyak mengajarkan kita banyak hal. Dengan belajar dari pengalaman, kualitas pribadi kita akan semakin terbentuk. Pengalaman akan mengajarkan kita menghadapi berbagai masalah, memantangkan kepribadian kita serta mengasah akal budi kita.

5) Tingkat Pendidikan

Suku bangsa yang peradabanya sangat tinggi pada umumnya mempunyai kesadaran etis yang tinggi, hal ini dapat terlihat dalam masyarakat modern yang menjadikan nilai kemanusiaan sebagai pijakan dalam mengukur kehidupan personal dan sosial seseorang.

6) Lingkungan pergaulan

Lingkungan pergaulan merupakan faktor lain yang mempengaruhi karakter etis seseorang. Lingkungan yang dimaksud disini adalah tempat tinggal atau tempat bekerja atau orang-orang sekitar yang yang menjadi teman sepergaulan.

c. Manfaat Etika Kerja

Manfaat etika kerja dapat berupa sebagai cerminan disetiap diri pegawai atau individu, dimana pegawai atau individu dapat menggunakan nalar sebagai pedoman untuk berfikir secara sistematis baik tahap demi tahap secara baik dan teratur. Adapun manfaat etika kerja menurut Aprita (2019) yaitu untuk dijadikan pedoman dalam melakukan tingkah laku, menjadi batasan-batasan atas suatu perbuatan yang berfungsi untuk menciptakan suatu ketentraman bagi individu selaku unsur terkecil dalam masyarakat.

d. Indikator Etika Kerja

Indikator etika kerja menurut Darodjat (2015) yaitu antara lain:

1) Kerja Keras

Giat bekerja dalam mencapai sasaran yang dicapai. Dapat memanfaatkan waktu yang optimal sehingga tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi.

2) Disiplin

Sikap menghormati, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dan sanggup menjalankan dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

3) Jujur

Kesanggupan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.

4) Tanggung jawab

Adanya asumsi terhadap pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan meningkatkan hasil yang sudah dicapai.

5) Tekun

Karyawan yang bekerja secara teratur, mampu menahan rasa bosan/jemu dan mau belajar dari kesalahan (orang lain maupun dirinya) dimasa lalu agar tidak terulang kembali

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dalam tempat kerja dimana kita bekerja. Lingkungan kerja adalah bagian dari pendukung instansi berada, baik dilokasi yang strategis maupun tidak. Menurut Afandi (2018:65), mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan

tugas yang ada disekitar yang dibebankan kepadanya misalmya dengan adanya AC, penerangan yang memadai dan sebagainya.

Sedamaryani (2015:9), menjelaskan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai peseorangan maupun berkelompok.

Sunyoto (2015:38), menjelaskan lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian pendapat para ahli yang dipaparkan diatas, bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja/pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung didalam pencapaian target kerja yang ditentukan oleh Instansi.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar dimana tempat pegawai melakukan pekerjaan. Selain itu, yang dapat mempengaruhi adanya hubungan antara atasan dengan bawahan terhadap berbagai jenis pekerjaan yang diberikan.

Hal yang sama diungkapkan oleh Afandi (2016:52), Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu:

- 1) Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi lingkungan kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi: rencana ruang kerja, rancangan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*.
- 2) Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan karyawan adalah pekerjaan yang berlebihan, sistem pengawasan yang buruk, frustrasi, perubahan-perubahan dalam segala bentuk, perselisihan antara pribadi dan kelompok.

c. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat Menurut Afandi (2016:57) Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2015:28) mengelompokkan indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1) Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat dibutuhkan karyawan agar mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu penerangan perlu diperhatikan agar adanya penerangan cahaya tidak terlalu gelap tetapi juga tidak menyilaukan. Karena penerangan yang terlalu gelap menyebabkan penglihatan menjadi kurang jelas, akibatnya pekerjaan menjadi lambat, karyawan sering mengalami kesalahan dalam bekerja, hingga pada akhirnya menyebabkan kurangnya efesien dalam melaksanakan pekerjaan dan tujuan perusahaan akan sulit tercapai.

2) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Faktor yang mempengaruhi kelangsungan hidup dan proses metabolisme tubuh adalah ketersedianya oksigen yang cukup dalam tubuh. Ketersediannya oksigen dalam lingkungan kerja akan sangat memberikan kesegaran pada karyawan. Apabila udara disekitar lingkungan kerja kadar oksigennya berkurang, atau telah bercampur dengan bau-bauan dan gas tertentu akan berbahaya bagi kesehatan tubuh karyawan. Oksigen dapat dipenuhi dengan adanya tanaman tempat kerja karena tanaman merupakan sumber penghasil oksigen.

3) Kebisingan di Tempat Kerja

Polusi yang cukup menyibukkan para ilmuwan atau pegawai dalam bekerja adalah karena adanya kebisingan, yaitu suara-suara yang keberadaannya tidak di kehendaki oleh telinga. Karena dalam waktu yang lama suara kebisingan tersebut dapat mengganggu ketenangan, merusak pendengaran, serta menyebabkan kesalahan dalam komunikasi. Bahkan beberapa penelitian menyebabkan kerusakan pada telinga.

4) Bau Tidak Sedap di Tempat Kerja

Salah satu bentuk dari pencemaran udara adalah adanya bau-bauan yang tidak sedap. Karena bau-bauan tidak sedap tersebut dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Bahkan bau-bauan yang tidak sedap apabila terjadi secara terus menerus dalam jangka waktu yang cukup lama dalam akan mempengaruhi kepekaan dalam penciuman. Pemakaian air condition adalah salah satu cara untuk mengatasi bau-bauan yang tidak nyaman dalam ruang kerja.

5) Keamanan di Tempat Kerja

Keamanan dalam bekerja merupakan faktor yang perlu diciptakan dalam lingkungan kerja. Karena keamanan dalam bekerja dapat memberikan pengaruh ketenangan dalam bekerja.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, peneliti menemukan penelitian terdahulu dengan judul yang sama seperti peneliti. Berikut merupakan penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang dilakukan peneliti, sebagai berikut:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Variabel Penelitian	Model Analisis	Hasil Penelitian
Bernard Rum (2019)	Pengaruh Etika Kerja, Keterlibatan kerja dan Kepribadian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom (Persero) arean Manado.	X1 = Etika Kerja X2 = Keterlibatan Kerja X3 = Kepribadian Kerja Y = Kinerja	Regresi Linier Berganda	Secara simultan dan parsial variabel etika kerja, keterlibatan kerja dan kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom (persero) Area Manado.
Otolince Tekege (2018)	Pengaruh Kepribadian, Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (persero) Di Kabten Nabire	X1 = Kepribadian X2 = Pengalaman Kerja X3 = Kompetensi X4 = Tingkat Pendidikan Y = Kinerja	Regresi Linier Berganda	Secara simultan dan parsial variabel kepribadian, pengalaman kerja, kopetensi dan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pt.Pos Indonesia (persero) Di Kabupaten Nabire.
Lyta Lestari (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	X1 = Lingkungan Kerja Y = Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda Sederhana	Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nama	Judul	Variabel Penelitian	Model Analisis	Hasil Penelitian
Yuli Yantika (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Pembab Bondowoso).	X1 = Lingkungan Kerja X2 = Etos Kerja X3 = Disiplin Kerja Y = Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Secara simultan dan parsial variabel lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus pada Pembkab Bondowoso).
Permata Aryana (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pendukung non Akademik Universitas Kristen Krida Wacana).	X1 = Budaya Organisasi X2 = Etika Kerja X3 = Loyalitas Y = Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Secara simultan dan parsial variabel budaya organisasi, etika kerja dan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pendukung non Akademik Universitas Kristen Krida Wacana).
Renta Ulina Sihombing (2021)	Pengaruh Kepribadian dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan Travel Juwita Lampung - Jakarta	X1 = Kepribadian X2 = Kecerdasan Emosional Y = Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Secara simultan dan parsial variabel kepribadian dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Travel Juwita Lampung – Jakarta.
Devid W.R Rondo (2018)	Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. BPR Prisma Dana Manado)	X1 = Kepribadian X2 = Lingkungan Kerja Y = Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	variabel kepribadian dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Pada PT. BPR Prisma Dana Manado).

Nama	Judul	Variabel Penelitian	Model Analisis	Hasil Penelitian
Nur Safitri Mardalena (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepribadian Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Jalan SM Raja Medan.	X1 = Lingkungan Kerja X2 = Kepribadian Y = Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Secara simultan dan parsial variabel Lingkungan Kerja dan Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Jalan SM Raja Medan.
Julianto Hutasahtut (2019)	Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Dosen (Pada Universitas Muslim Nusantara AL-Wasliyah Medan).	X1 = Etika Kerja Y = Kinerja	Regresi Linier Sederhana	Variabel Etika Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen.
Natasya Supit (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XVI Ambon.	X1 = Lingkungan Kerja X2 = Stres Kerja Y = Kinerja Pegawai	Regresi Linier Berganda	Secara simultan dan parsial variabel Lingkungan Kerja dan Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional Ambon

Sumber: Data Yang Diolah 2021

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan bentuk dari pembatasan jumlah variabel yang diteliti didalam penelitian ini. Menurut Rusiadi (2016:65) mengemukakan bahwa kerangka konseptual merupakan uraian tentang hubungan antar variabel yang terikat dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan tinjauan pustaka. Kerangka konseptual diperuntukkan dalam memperjelas variabel yang ingin diteliti.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepribadian (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Rivai (2015), mengatakan bahwa kepribadian karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja, karena kepribadian karyawan walaupun pada umumnya bagus dan konsisten maka dapat berubah sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja.

Mangkunegara (2016:67), ada dua faktor yang sangat mempengaruhi motivasi prestasi dan kinerja, yaitu tingkat kecerdasan (IQ) dan kepribadian. Artinya orang yang mempunyai motivasi tinggi memenuhi kecerdasan yang memadai dan kepribadian yang dewasa akan mencapai kinerja yang maksimal. Hal ini karena IQ merupakan kemampuan potensi dan kepribadian merupakan kemampuan seseorang untuk mengintegrasikan fungsi psiko-fisiknya yang sangat menentukan dirinya dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan.

2. Pengaruh Etika (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Etika kerja pada perusahaan sangat berperan penting dalam menjalankan arus kerja karyawan di dalam kantor. Wirawan (2015) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor perilaku pegawai, yaitu etos kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Beberapa faktor tersebut salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah etos kerja, karena etos kerja seorang pegawai sangat menentukan keberhasilan pegawai itu sendiri dan tercapainya tujuan organisasi.

Salahudin (2016) menyebutkan bahwa etika kerja merupakan salah satu prediktor yang baik terhadap kinerja pegawai. Etika kerja akan mendorong

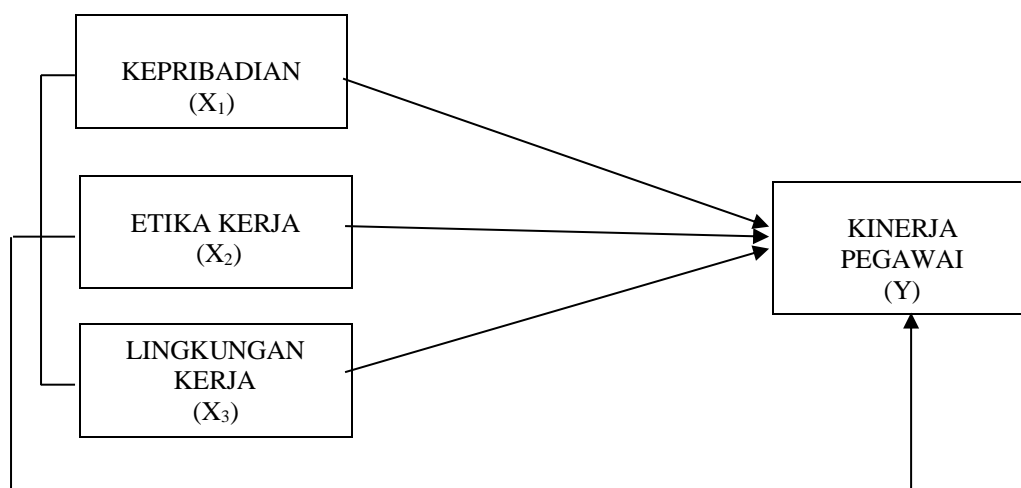
seseorang melakukan kinerja yang baik dan adanya etika kerja membantu organisasi untuk mencapai kinerja yang hebat. Etika kerja adalah norma budaya yang mendorong seseorang untuk bertanggung jawab atas pekerjaan yang mereka lakukan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Mangkunegara (2016), mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk sesuatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Hendry Wijaya (2017), Lingkungan kerja juga diyakini dengan kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka disimpulkan kerangka konseptual pada penelitian ini adalah, sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual
Sumber : Data Yang Diolah 2021

Keterangan:

X1 : Kepribadian (*independent variable*)

X2 : Etika Kerja (*independent variable*)

X3 : Lingkungan Kerja (*independent variable*)

Y : Kinerja (*dependent variable*)

D. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara yang dilakukan oleh peneliti terhadap penelitian yang dilakukan. Pendapat yang sama juga diberikan Sugiyono (2018:64) adalah “Jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah ditanyakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

H1: Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai RRI (Radio Republik Indonesia) Medan.

H2: Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai RRI (Radio Republik Indonesia) Medan.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai RRI (Radio Republik Indonesia) Medan.

H4: Kepribadian, etika kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai RRI (Radio Republik Indonesia) Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pada penelitian ini, metode yang digunakan bertujuan untuk mengetahui sesuatu data yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono (2016:2).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di RRI (Radio Republik Indonesia) Medan yang beralamat Jl. Jendral Gatot Subroto, Sei Sikambing C. II, Kec. Medan Helvetia, Kota Medan, Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Peneliti melakukan kegiatan penelitian pada bulan Februari sampai dengan selesai pada 2021. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 3.1. di bawah ini:

Tabel 3.1. Kegiatan enelitian

No	Jenis Kegiatan	Bulan/Tahun								
		Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober	November
1.	Pengajuan Judul	■								
2.	Penyusunan Proposal		■	■	■					
3.	Perbaikan Proposal					■				
4.	Seminar Proposal						■			
5.	Pengolahan Data							■		
6.	Penyusunan Skripsi								■	
7.	Bimbingan Skripsi								■	■
8.	Meja Hijau								■	■

Sumber: Data Yang Diolah 2021

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah jumlah pegawai secara keseluruhan yang ada didalam instansi dimana yang dijadikan lokasi penelitian. Menurut Sugiyono (2016:72), populasi penelitian merupakan seluruh elemen/unsur yang akan diamati atau diteliti. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai RRI (Radio Republik Indonesia) Medan yang berjumlah 74 pegawai.

2. Sampel

Sampel adalah bagian yang terkecil dari populasi yang dapat dijadikan sebagai sampel untuk mewakili populasi yang dijadikan sebagai responden penelitian yang sesungguhnya. Menurut Sugiyono (2016:73), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampel secara non *probability sampling* yaitu dengan menggunakan *sampling* sensus atau *sampling* jenuh

karena seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi dibawah 100. Oleh karena itu sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai RRI (Radio Republik Indonesia) Medan sebanyak 74 responden.

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah :

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2018:213) sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini bersumber dari Pegawai RRI (Radio Republik Indonesia) Medan.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018:213) sumber sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Pada penelitian ini peneliti mengumpulkan data-data dan informasi dengan banyak membaca dari buku, jurnal, artikel, tesis dan skripsi pada penelitian sebelumnya.

E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yang terdiri dari variabel Kepribadian (X1), Etika kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Adapun variabelnya yaitu kepribadian (X1), etika kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) dan kinerja pegawai (Y). Adapun operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2. Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
1	Kepribadian (X1)	<p>Kepribadian (<i>Personality</i>) dapat didefinisikan sebagai keseluruhan dimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain sebagai fungsi dari hereditas atau pembawaan sejak lahir dan faktor lingkungan atau pengalaman</p> <p>(Robbins dan Judge 2016)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Extraversion</i> (Ekstraversi) 2. <i>Conscientiousness</i> (Sifat Berhati-hati) 3. <i>Emotional Stability</i> (Stabilitas Emosi) 4. <i>Openess To Experience</i> (Terbuka terhadap hal-hal baru) 5. <i>Agreeableness</i> (Mudah Akur) <p>(Robbins,2016:83)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dimensi ini mengungkapkan tingkat kenyamanan seseorang dalam berhubungan dengan individu lain. 2. Dimensi ini merupakan ukuran kepercayaan individu yang bertanggung jawab, teratur, dapat diandalkan, dan gigih. 3. Individu dengan stabilitas emosi yang positif cenderung tenang, percaya diri, dan memiliki pendirian diri yang teguh. 4. Individu yang sangat terbuka cenderung kreatif, ingin tahu, dan sensitive terhadap hal-hal bersifatseni. 5. Dimensi ini merujuk pada kecenderungan individu untuk patuh terhadap individu lainnya.. 	Skala Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
2	Etika Kerja (X2)	<p>Etika merupakan suatu cabang ilmu filsafat, tujuannya adalah mempelajari perilaku, baik moral maupun immoral dengan tujuan membuat pertimbangan yang cukup beralasan dan akhirnya sampai pada rekomendasi yang memadai tentunya dapat diterima oleh suatu golongan tertentu atau individu. mereka.</p> <p>(Ernawan, 2016:2)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja Keras 2. Disiplin 3. Jujur 4. Tanggung jawab 5. Tekun <p>(Ernawan, 2016)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Giat bekerja dalam mencapai sasaran yang dicapai. 2. Sikap menghormati, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku. 3. Kesanggupan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. 4. Adanya asumsi terhadap pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan meningkatkan hasil yang sudah dicapai. 5. Karyawan yang bekerja secara teratur mau belajar dari kesalahan (orang lain maupun dirinya) dimasa lalu agar tidak terulang kembali. 	Skala Likert
3	Lingkungan Kerja (X3)	<p>Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun berkelompok.</p> <p>(Sedarmayanti, 2015:9)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja 2. Sirkulasi udara di tempat kerja 3. Kebisingan di tempat kerja 4. Bau tidak sedap di tempat kerja 5. Keamanan di tempat kerja <p>(Sedarmayanti, 2015:28)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cahaya atau penerangan sangat dibutuhkan karyawan agar mendapatkan kelancaran kerja. 2. Ketersediannya oksigen dalam lingkungan kerja akan sangat memberikan kesegaran pada karyawan. 3. Adanya kebisingan, yaitu suara-suara yang keberadaannya tidak di kehendaki oleh telinga. 4. Bau-bauan tidak sedap tersebut dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja. 	Skala Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan	Skala
4	Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Hariandja, 2015:8)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu dari hasil (Hariandja, 2015:19)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan 2. Berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. 3. Sesuai dengan waktu yang direncanakan 	Skala Likert

Sumber: Data Yang Diolah 2021

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Metode menunjuk suatu cara sehingga dapat diperlihatkan penggunaannya melalui angket, wawancara, pengamatan, tes, dokumentasi. Ada beberapa hal metode pengumpulan data yaitu metode observasi, metode wawancara, metode kuesioner/angket. Menurut Kurniawan dan Puspitaningtyas (2016:79)

1. Observasi

Observasi merupakan pengumpulan data dengan observasi wawancara, metode kuisisioner/angket.

2. Interview (Wawancara)

Wawancara dilakukan kepada beberapa pegawai RRI (Radio Republik Indonesia) Medan untuk memahami berbagai permasalahan dan

pengumpulan data-data yang diperlukan dalam mendukung penelitian yang dilakukan.

3. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah suatu angket yang berisikan pertanyaan yang diberikan kepada responden RRI (Radio Republik Indonesia) Medan yang telah ditentukan sebelumnya dengan menggunakan skala *likert* sesuai dengan definisi operasional variabel.

G. Skala Pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Menurut (Sugiyono, 2018:152), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapatan dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel 3.3. Instrumen Skala Likert

Pernyataan	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2018:153).

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2018:51) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan

membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,361 maka suatu kuisisioner dikatakan valid sebaliknya apabila r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} 0,361 maka suatu kuisisioner dikatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016:47) “reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

- 1) *Reapeated measure* atau pengukuran ulang: disini seseorang akan disodorkan pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah iya tetap konsisten dengan jawabannya.
 - 2) *One shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukuran hanya sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan.
- SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur rebialitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan realiable jika memberikan nilai cronbach alpha $>0,70$.

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda, maka akan dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji klasik yang digunakan yaitu:

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:156) uji normalitas dilaksanakan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang didistribusikan normal. Pengujian dengan distribusi dilakukan dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi yang mendeteksi distribusi normal. Uji normalitas dengan grafik dapat dilakukan dengan proses SPSS dengan analisis grafik *Probability Plot*.

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yaitu didistribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan.

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti normal. Menurut Ghozali (2016:201), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusikan

normal atau tidak yaitu dengan histogram, grafik *P-P Plot* dan Uji Kolmogrow-Smirnov.

1) Uji Histogram

Apabila grafik bar berbentuk seperti lonceng dengan kecembungan ditengah, maka data yang digunakan memiliki residual yang telah terdistribusi dengan normal.

2) Uji *Probability Plot (P-Plot)*

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebab data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari nilai residualnya. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3) Uji *Kolmogrof-Smirnov (K-S)*

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistic *Kolmogorov-Smirnov (K-S)*. Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji *Kolmogrof-Smirnov* dapat dilihat dari:

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probalitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probalitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Ghozali (2016:103) mengatakan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya dengan melihat (1) nilai *tolerance* dan lawannya, (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Nilai *cut off* yang dipakai oleh *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF di atas 10. Apabila terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* dari 0,10 nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134-137) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan:

1) Grafik *Scatter Plot*

Apabila ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2) Uji *Glejser*

Gejala heteroskedastisitas dapat di uji dengan menggunakan uji Glejser yaitu dengan meregres nilai absolute residual terhadap variabel independen. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi Heteroskedastisitas. Variabel independen yang signifikan secara statistic mempengaruhi variabel dependen nilai *absolute Ut (AbsUt)*. Hal ini menunjukkan angka $< 0,5$ maka telah terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi, tidak terjadi Heteroskedastisitas jika variabel independen terhadap nilai *absolute* $> 0,5$.

3. Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2018:8) analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengukur apakah ada hubungan antara lebih besar dari satu variabel bebas pada variabel terikat. Dalam penelitian ini, model analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Tujuan digunakan analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepribadian, etika kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang

dapat dihitung dengan bantuan SPSS. Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y : Variabel dependen (Kinerja Pegawai)

a : Konstanta

b : Koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

X1 : Variabel Kepribadian

X2 : Etika Kerja

X3 : Lingkungan Kerja

ε : Error

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut (Ghozali, 2016:98), uji t statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lainnya konstan. Uji t digunakan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas kepribadian, etika kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat kinerja pegawai. Bentuk pengujiannya sebagai berikut:

$H_0 : b_1; b_2 = 0$, Artinya kepribadian, etika kerja dan lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RRI Medan.

$H_1 : b_1; b_2 \neq 0$, Artinya kepribadian, etika kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RRI medan.

Keterangan dalam penelitian ini bahwa nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , pada tingkat signifikan (α) = 5%. Kriteria penelitian hipotesis pada uji t ini adalah:

H_0 Diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_1 Diterima jika : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

b. Uji F (Simultan)

Menurut (Ghozali, 2016:96) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen, uji F digunakan dalam menguji pengaruh ukuran variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0: b_1; b_2=0$, artinya kepribadian, etika kerja, dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RRI (Radio Republik Indonesia) Medan.

$H_1 : b_1, b_2 \neq 0$, artinya kepribadian, etika kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RRI (Radio Republik Indonesia) Medan.

Keterangan dalam penelitian ini bahwa nilai F_{hitung} akan di bandingkan dengan nilai F_{tabel} pada tingkat signifikan (α) = 5%. Kriteria penilaian hipotesis pada uji F ini adalah:

H_0 Diterima apabila : $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

H_1 Diterima apabila : $F_{hitung} > F_{tabel}$

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016:95), Koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel dependen memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Uji empiris di dapat nilai adjusted R^2 negatif, maka nilai adjusted R^2 dianggap bernilai 0, sementara bila $R^2 = 1$, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila $R^2 = 1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 nya yang mempunyai nilai antara nol atau satu.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat RRI (Radio Republik Indonesia) Medan

Sejarah Radio Republik Indonesia bermula sejak pendiriannya secara resmi pada tanggal 11 September 1945, oleh para tokoh yang sebelumnya aktif mengoprasikan beberapa stasiun radio jepang di 6 kota. Rapat utusan 6 radio dirumah Adang Karusman Jalan Menteng Dalam, Jakarta. Sehingga menghasilkan keputusan mendirikan RRI (Radio Republik Indonesia) dengan memilih dr.Abdulrahman Saleh sebagai pemimpin RRI (Radio Republik Indonesia) yang pertama.

Siaran radio yang pertama di Indonesia (waktu itu bernama Nederlands Indie-Hindia Belanda), ialah Bataviase Radio Vereniging (BRV) di Batavia (Jakarta Tempo dulu), yang resminya didirikan pada tanggal 16 juni 1925, jadi lima ahun setelah di Amerika Serikat, tiga tahun setelah di Inggris dan Uni Soviet.Stasiun Radio di Indonesia semasa penjajahan Belanda dahulu mempunyai status swasta. Karena sejak adanya BRV tadi, maka muncullah badan-badan radiosiam lainnya Nederlandsch Indische Radio Omroep Masstchapyj (NIROM) di Jakarta, Bandung dan Medan, Solossche Radio Vereniging Voor Oosterse Radio Omroep (VORO) di Surakarta, Chinesee en Inheemse Radio Luisteraars Vereniging Oost Java (CIRVO) di Surabaya, Eerste Madiunse Radio Ompoep (EMRO) di Madium dan Radio Semarang di

Semarang. Di Medan, selain NIROM, juga terdapat radio swasta Meyers Omroep Voor Allen (MOVA), yang di usahakan oleh tuan Meyers dan Algemeense Verniging Radio Omroep Medan (AVROM). Diantara sekian banyak badan radio siaran tersebut, NIROM adalah yang terbesar dan terlengkap, oleh karena mendapat bantuan penuh dari pemerintah Hindia Belanda. Perkembangan NIROM yang pesat itu disebabkan pula keuntungannya yang besar dalam bidang keuangan yakni dari “pajak radio”. Semakin banyak pesawat radio dikalangan masyarakat, semakin banyak uang yang diterima oleh NIROM. Dengan demikian, NIROM dapat meningkatkan daya pancarnya, mengadakan stasiun-stasiun relay, mengadakan sambungan telepon khusus dengan kota-kota besar dan lain-lain.

Tahun 1930. Medan, bertambah semarak dengan munculnya sebuah Radio Siaran Meyers Omroep Voor Allen (MOVA), didirikan oleh direktur NIBEM Pengusaha Bioskop bernama Meyer. Kehadiran radio siaran Omroep Medan (AVROM) diprakarsai oleh maskapai perkebunan Belanda di Sumatera Timur. Pesawat-pesawat penerima radio masih sangat terbatas jumlahnya, merupakan barang mewah. Bahasa siaran pun cenderung bahasa Belanda dengan musik-musik wals, tango dan klasik. Keterpencilan siaran radio khalayak luas mendorong tumbuhnya NIROM, namun orientasinya tetap elit kendatipun sudah disiarkan lagu-lagu Said Abdullah, Mohammad Albar dan Tengku Adlan, lagu-lagu gambus dan keroncong stambul. Semangat kebangsaan yang mekar di hati putera-putera Indonesia untuk menjadikan budaya Indonesia menjadi tuan rumah dinegrinya sendiri, mendorong tokoh-tokoh Indonesia disumatera Utara, seperti Adi Negoro, Dr. Radja Saudin, R.M Sarsidi,

ME.T.Hasan, Mr.Mahadi, Mr.T. Bahriun, Munar S. Mamidjojo dan lain-lain mendirikan Perikatan Perkumpulan Radio Ketimuran (PPRK) cabang medan. PPRK Medan dibentuk pada tanggal 4 Oktober 1940 yang diresmikan oleh PPRK Pusat Mr.Oetojo. Sementara itu orientasi siaran NIROM mulai memperhatikan aspirasi khalayak Indonesia melalui pprk, yang diresmikan pada tanggal 1 November 1940 dan sejak itu warna Indonesia dalam budaya dan music mendominasi angkasa Sumatera Utara.

2. Visi dan Misi RRI (Radio Republik Indonesia) Medan

- a. Visi RRI (Radio Republik Indonesia) Medan menjadikan RRI (Radio Republik Indonesia) Medan radio berjaringan terluas, pembangun karakter bangsa, berkelas dunia.
- b. Misi RRI (Radio Republik Indonesia) Medan adalah sebagai berikut:
 - 1) Memberikan pelayanan informasi terpercaya yang dapat menjadi acuan dan sarana kontrol sosial masyarakat dengan memperhatikan kode etik jurnalistik/kode etik penyiaran.
 - 2) Mengembangkan siaran pendidikan untuk mencerdaskan dan memberdayakan serta mendorong kreatifitas masyarakat dalam kerangka membangun karakter bangsa.
 - 3) Menyelenggarakan siaran yang bertujuan menggali, melestarikan dan mengembalikan budaya bangsa, memberikan hiburan yang sehat bagi keluarga, membentuk budi pekerti dan jati diri bangsa ditengah arus globalisasi.

- 4) Menyelenggarakan program siaran berperspektif gender yang sesuai dengan budaya bangsa dan melayani kebutuhan kelompok minoritas.
- 5) Memperkuat program siaran di wilayah perbatasan untuk menjaga kedaulatan NKRI.

3. Struktur Organisasi RRI (Radio Republik Indonesia) Medan

Struktur Organisasi RRI (Radio Republik Indonesia) Medan dapat dilihat pada gambar 4.1. dibawah ini:



Gambar 4.1 : Struktur Organisasi RRI (Radio Republik Indonesia) Medan
Sumber : RRI (Radio Republik Indonesia 2021) Medan

- a. Kepala RRI (Radio Republik Indonesia) Medan

Kepala RRI (Radio Republik Indonesia) mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- 1) Mengelola (merencanakan, mengorganisasi segala sumber daya, memimpin sesuai porsi tanggung jawabnya, serta mengevaluasi) penyelenggaraan siaran RRI (Radio Republik Indonesia) Medan. Secara efektif, efisien dan akuntabel.
- 2) Menanggung segala resiko yang berkait dengan tugas penyelenggaraan RRI (Radio Republik Indonesia) Medan.
- 3) Mengelola anggaran secara optimal sebagai Kuasa Pengguna Anggaran RRI (Radio Republik Indonesia) Medan.
- 4) Melakukan fungsi Pembina bawaan.
- 5) Melakukan tugas lain yang diberikan Direksi RRI(Radio Republik Indonesia) Medan.

b. Kepala Bagian Tata Usaha

Kepala Bagian Tata Usaha mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- 1) Bertanggung jawab mengkoordinasikan penyusunan rencana, program dan anggaran stasiun penyiaran.
- 2) Bertanggung jawab pada urusan sumberdaya manusia, keuangan dan umum termasuk tugas lain yang ditugaskan pimpinan.
- 3) Bertanggung jawab langsung pada kepala RRI (Radio Republik Indonesia) Medan atas kegiatan lain dan saling berkoordinasi dengan bidang terkait.

c. Kepala Bidang Program Siaran

Kepala Bidang Program Siaran mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- 1) Bertanggung jawab dalam pelaksanaan kegiatan perencanaan dan evaluasi program, pengelolaan Program 1, Pro 2 dan Pro 4.
- 2) Bertanggung jawab pada operasional siaran baik on air/of air termasuk acara insidental.
- 3) Bertanggung jawab langsung pada Kepala RRI (Radio Republik Indonesia) Medan atas kegiatan lain dan saling berkoordinasi dengan bidang /bagian terkait.
- 4) Bertanggung jawab atas pembuatan laporan spesifikasi siaran dan laporan siaran lain yang ditugaskan pimpinan.

d. Kepala Bidang Pemberitaan

Kepala Bidang Pemberitaan mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- 1) Menyusun langkah kegiatan pengembangan berita sebagai pedoman.
- 2) Melakukan evaluasi program berita baik bulanan, triwulan, tengah tahunan maupun tahunan.
- 3) Membagi tugas kepada staf di lingkungan seksi pengembangan berita sesuai bidang dan tugasnya.
- 4) Memeriksa hasil kerja di lingkungan seksi pengembangan berita baik lisan maupun tertulis agar dapat melaksanakan tugas dengan baik.

e. Kepala Bidang Teknologi dan Media Baru

Kepala Bidang Teknologi dan Media Baru mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- 1) Memantau kondisi siaran di Pro 1,2,3,4 secara terus menerus.
- 2) Membuat analisis/evaluasi dan melaporkan secara tertulis ke pimpinan.
- 3) Menyusun kegiatan seksi studio dan multimedia berdasarkan program kerja.

4. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari 74 pegawai pada RRI (Radio Republik Indonesia) Medan. Berikut gambaran umum dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lamanya bekerja.

a. Karakteristik Jenis Kelamin

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini yaitu dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	31	41,8 %
2.	Perempuan	43	58,1 %
Total		74	100 %

Sumber : Data Yang Diolah 2021

Tabel 4.1 menjelaskan bahwa dari jumlah sampel sebanyak 74 pegawai pada RRI (Radio Republik Indonesia) Medan yang mendominasi pada penelitian ini yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 43 orang atau 58,1%, sedangkan jumlah pegawai laki-laki sebanyak 31 orang atau 41,8%. Maka dapat disimpulkan bahwa jumlah perempuan lebih banyak daripada

jumlah laki-laki yang disebabkan jenis pekerjaan yang diberikan terhadap pegawai lebih banyak membutuhkan tenaga perempuan seperti dibidang penyiaran berita.

b. Karakteristik Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia pada penelitian ini yang dilakukan pada RRI (Radio Republik Indonesia) Medan dapat dilihat pada Tabel 4.2 dibawah ini:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	20-28 Tahun	5	6,7%
2.	29-35 Tahun	11	14,8%
3.	35-45 Tahun	32	43,2%
4.	>45 Tahun	26	35,1%
	Total	74	100%

Sumber : Data Yang Diolah 2021

Tabel 4.2 menjelaskan bahwa dari jumlah sampel sebanyak 74 pegawai pada RRI (Radio Republik Indonesia) Medan yang mendominasi pada penelitian ini menunjukkan jumlah responden yang berusia 20-28 tahun sebanyak 5 orang dengan tingkat persentase sebesar 6,7%, responden yang berusia 29-35 tahun sebanyak 11 orang dengan tingkat persentase sebesar 14,8%, responden yang berusia 35-45 tahun sebanyak 32 orang dengan tingkat persentase sebesar 43,2%, sedangkan responden yang berusia diatas 45 tahun sebanyak 26 orang dengan tingkat persentase sebesar 35,1%. Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai RRI (Radio Republik Indonesia) Medan menunjukkan lebih banyak pegawai dengan usia 35-45 tahun dengan jumlah 32 pegawai yang disebabkan jenis pekerjaan yang diberikan kepada pegawai sangat membutuhkan usia yang sudah memiliki pengalaman kerja.

c. Karakteristik Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.3 dibawah ini:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMA/SMK	37	50%
2.	Diploma (D3)	5	6,7%
3.	Strata 1 (Sarjana)	26	35,1%
4.	Strata 2 (Pasca Sarjana)	6	8,1%
Total		74	100%

Sumber : Data Yang Diolah 2021

Tabel 4.3 menjelaskan bahwa tingkat pendidikan SMA/SMK sederajat sebanyak 37 pegawai dengan tingkat persentase 50%, tingkat pendidikan Diploma (D3) berjumlah 5 pegawai dengan tingkat persentase 6,7%, tingkat Strata 1 (sarjana) berjumlah 26 pegawai dengan tingkat persentase 35,1%, dan tingkat pendidikan S2 berjumlah 6 pegawai dengan tingkat persentase 8,1%. Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan yang paling banyak pada RRI (Radio Republik Indonesia) Medan yaitu tingkat pendidikan SMA/SMK sederajat yang disebabkan pegawai yang berlatar belakang pendidikan SMA/SMK tidak mempengaruhi kinerja pegawai baik di bidang penyiaran maupun dibidang pendataan masalah dilapangan.

d. Karakteristik Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.4. dibawah ini:

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	1-5 Tahun	23	31,0%
2.	5-10 Tahun	36	48,6%
3.	>10 Tahun	15	20,2%
Total		74	100%

Sumber : Data Yang Diolah 2021

Tabel 4.4. diatas menjelaskan bahwa pegawai yang sudah bekerja 1-5 tahun berjumlah 23 pegawai dengan tingkat persentase 31,0%, pegawai yang sudah bekerja 5-10 tahun berjumlah 36 pegawai dengan tingkat persentase 48,6%, dan pegawai yang bekerja diatas 10 tahun berjumlah 15 pegawai dengan tingkat persentase 20,2%. Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai yang paling lama bekerja 15 pegawai dengan tingkat persentase 20,2% yang disebabkan sedikitnya jumlah pegawai yang bekerja lebih lama yang membuktikan bentuk pengambian dirinya kepada RRI (Radio Republik Indonesia) Medan.

5. Analisis Statistik Deskripsi

Analisis statistik deskripsi digunakan untuk mengetahui tentang ringkasan data penelitian. Adapun uraian data statistik dari seluruh data variabel yang digunakan adalah:

Tabel 4.5 Deskripsi Statistik

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepribadian	74	26.00	49.00	41.2838	4.82153
Etika Kerja	74	28.00	50.00	41.6081	5.12265
Lingkungan Kerja	74	28.00	50.00	41.4730	4.87438
Kinerja Pegawai	74	14.00	30.00	24.5135	3.44921
Valid N (listwise)	74				

Sumber : Data Yang Diolah 2021

Data deskripsi statistik yang sudah diolah pada penelitian kali ini dapat dilihat pada Tabel 4.5. di atas dengan uraian berikut:

Variabel kepribadian dengan sampel sebanyak 74 responden memiliki nilai rata-rata sebesar 41,28 dengan nilai minimum sebesar 26,00 nilai maximum sebesar 49,00 dan nilai standar deviasi sebesar 4,821.

Variabel etika kerja dengan sampel sebanyak 74 responden memiliki nilai rata-rata sebesar 41,60 dengan nilai minimum sebesar 28,00 nilai maximum sebesar 50,00 dan nilai standar deviasi sebesar 5,122.

Variabel lingkungan kerja dengan sampel sebanyak 74 responden memiliki nilai rata-rata sebesar 41,47 dengan nilai minimum sebesar 28,00 nilai maximum sebesar 50,00 dan nilai standar deviasi sebesar 4,874.

Variabel kinerja dengan sampel sebanyak 74 responden memiliki nilai rata-rata sebesar 24,51 dengan nilai minimum sebesar 14,00 nilai maximum sebesar 30,00 dan nilai standar deviasi sebesar 3,449.

6. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel bebas yaitu kepribadian, etika kerja dan lingkungan kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai RRI (Radio Republik Indonesia) Medan. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pertanyaan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 74 Pegawai. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. **Variabel Kepribadian (X1)**

1) Apakah anda memiliki rasa percaya diri dalam bekerja?

Tabel 4.6 Pernyataan X1.1

Kuisisioner Pertama Kepribadian					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Culmulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.7	2.7	2.7
	Kurang Setuju	21	28.4	28.4	31.1
	Setuju	15	20.3	20.3	51.4
	Sangat Setuju	36	48.6	48.6	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Sumber : Data Yang Diolah 2021

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 36 (tiga puluh enam) pegawai (48.6%), setuju sebanyak 15 (lima belas) pegawai (20.3%), kurang setuju sebanyak 21 (dua puluh satu) pegawai (28.4%) dan responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 (dua) pegawai (2.7%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak (36) pegawai (48.6%). Jadi dapat disimpulkan responden yang sangat setuju bahwa apakah anda memiliki rasa percaya diri dalam bekerja.

2) Apakah anda senang bergaul dengan orang lain?

Tabel 4.7 Pernyataan X1.2

Kuisisioner Kedua Kepribadian					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Culmulative Percent
Valid	Kurang Setuju	12	16.2	16.2	16.2
	Setuju	34	45.9	45.9	62.2
	Sangat Setuju	28	37.8	37.8	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Sumber : Data Yang Diolah 2021

Tabel 4.7. menunjukkan bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 (dua puluh delapan) pegawai (37.8%), setuju sebanyak 34 (tiga puluh empat) pegawai (45.9%), kurang setuju

sebanyak 12 (dua belas) pegawai (16.2%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan setuju sebanyak 34 (tiga puluh empat) pegawai (45.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa apakah anda senang bergaul dengan orang lain.

3) Apakah anda berhati-hati dalam bekerja?

Tabel 4.8 Pernyataan X1.3

Kuisiener Ketiga Kepribadian					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Culmulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Kurang Setuju	16	21.6	21.6	23.0
	Setuju	21	28.4	28.4	51.4
	Sangat Setuju	36	48.6	48.6	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Sumber : Data Yang Diolah 2021

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 36 (tiga puluh enam) pegawai (48.6%), setuju sebanyak 21 (dua puluh satu) pegawai (28.4%), kurang setuju 16 (enam belas) pegawai (21.6%), tidak setuju 1 (satu) pegawai (1.4%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan sangat setuju sebanyak 36 (tiga puluh enam) pegawai (48.6%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa apakah anda senang bergaul dengan orang lain.

4) Apakah anda teliti dalam bekerja?

Tabel 4.9 Pernyataan X1.4

Kuisiener Keempat Kepribadian					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Culmulative Percent
Valid	Kurang Setuju	20	27.0	27.0	27.0
	Setuju	35	47.3	47.3	74.3
	Sangat Setuju	19	25.7	25.7	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Sumber : Data Yang Diolah 2021

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 (sembilan belas) pegawai (25.7%), setuju sebanyak 35 (tiga puluh lima) pegawai (47.3%), kurang setuju sebanyak 20 (dua puluh) pegawai (27.0%). Dari jawaban responden paling banyak menyatakan setuju sebanyak 35 (tiga puluh lima) pegawai (47.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju apakah anda teliti dalam bekerja.

5) Apakah anda selalu tenang menghadapi pekerjaan?

Tabel 4.10 Pernyataan X1.5

Kuisiner Kelima Kepribadian					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Culmulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	8.1	8.1	8.1
	Kurang Setuju	7	9.5	9.5	17.6
	Setuju	24	32.4	32.4	50.0
	Sangat Setuju	37	50.0	50.0	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Sumber : Data Yang Diolah 2021

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 37 (Tiga puluh tujuh) pegawai (50%), setuju sebanyak 24 (dua puluh empat) pegawai (32.4%), kurang setuju sebanyak 7 (tujuh) pegawai (9.5%), tidak setuju sebanyak 6 (enam) pegawai (8.1%). Dari jawaban responden paling banyak sangat setuju, jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju apakah selalu tenang menghadapi pekerjaan.

6) Apakah anda dapat mengendalikan emosi?

Tabel 4.11 Pernyataan X1.6

Kuisiner Keenam Kepribadian					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Culmulative Percent
Valid	Kurang Setuju	16	21.6	21.6	21.6
	Setuju	32	43.2	43.2	64.9
	Sangat Setuju	26	35.1	35.1	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Sumber : Data Yang Diolah 2021

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 (dua puluh enam) pegawai (35.1%), setuju sebanyak 32 (tiga puluh dua) pegawai (43.2), kurang setuju sebanyak 16 (enam belas) pegawai (21.6%). Dari jawaban responden paling banyak setuju, jadi dapat disimpulkan responden setuju apakah dapat mengendalikan emosi.

7) Apakah anda memiliki inovasi yang tinggi dalam pekerjaan?

Tabel 4.12 Pernyataan X1.7

Kuisisioner Ketujuh Kepribadian					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Culmulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	10.8	10.8	10.8
	Kurang Setuju	13	17.6	17.6	28.4
	Setuju	26	35.1	35.1	63.5
	Sangat Setuju	27	36.5	36.5	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Sumber : Data Yang Diolah 2021

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 (dua puluh tujuh) pegawai (36.5%), setuju sebanyak 26 (dua puluh enam) pegawai (35.1), kurang setuju sebanyak 13 (tiga belas) pegawai (17.6%), tidak setuju 8 (delapan) pegawai (10.8%). Dari jawaban responden paling banyak sangat setuju, jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju apakah anda memiliki inovasi yang tinggi dalam pekerjaan.

8) Apakah anda memiliki kreatifitas untuk pekerjaan?

Tabel 4.13 Pernyataan X1.8

Kuisisioner Kedelapan Kepribadian					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Culmulative Percent
Valid	Kurang Setuju	26	35.1	35.1	35.1
	Setuju	38	51.4	51.4	86.5
	Sangat Setuju	10	13.5	13.5	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Sumber : Data Yang Diolah 2021

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10(sepuluh) pegawai (13.5%), setuju sebanyak 38 (tiga puluh delapan) pegawai (51.4), kurang setuju sebanyak 26 (dua puluh enam) pegawai (35.1%). Dari jawaban responden paling banyak setuju, jadi dapat disimpulkan responden setuju apakah anda memiliki kreatifitas untuk pekerjaan.

9) Apakah anda bisa bekerjasama dengan rekan kerja?

Tabel 4.14 Pernyataan X1.9

Kuisisioner Kesembiliah Kepribadian					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Culmulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.7	2.7	2.7
	Kurang Setuju	12	16.2	16.2	18.9
	Setuju	25	33.8	33.8	52.7
	Sangat Setuju	35	47.3	47.3	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Sumber : Data Yang Diolah 2021

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35(tiga puluh luma) pegawai (47.3%), setuju sebanyak 25 (dua puluh lima) pegawai (33.8%), kurang setuju sebanyak 12 (dua belas) pegawai (16.2%). Tidak setuju 2 (dua) pegawai (2,7%) Dari jawaban responden paling banyak sangat setuju, jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju apakah bisa bekerja sama dengan rekan.

10) Apakah anda sering berselisih dengan rekan kerja?

Tabel 4.15 Pernyataan X1.10

Kuisisioner Kesepuluh Kepribadian					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Culmulative Percent
Valid	Kurang Setuju	13	17.6	17.6	17.6
	Setuju	26	35.1	35.1	52.7
	Sangat Setuju	35	47.3	47.3	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Sumber : Data Yang Diolah 2021

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35(tiga puluh lima) pegawai (47.3%), setuju sebanyak 26 (dua puluh enam) pegawai (35.1%), kurang setuju sebanyak 13 (tiga belas) pegawai (16.2%). Dari jawaban responden paling banyak sangat setuju, jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju apakah sering berselisih dengan rekan kerja.

b. Variabel Etika Kerja (X2)

- 1) Apakah anda bekerja keras dalam memajukan perusahaan?

Tabel 4.16 Pernyataan X2.1

Kuisisioner Pertama Etika Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Culmulative Percent
Valid	Kurang Setuju	9	12.2	12.2	12.2
	Setuju	40	54.1	54.1	66.2
	Sangat Setuju	25	33.8	33.8	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Sumber : Data Yang Diolah 2021

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25(dua puluh lima) pegawai (33.8%), setuju sebanyak 40 (empat puluh) pegawai (54,1%), kurang setuju sebanyak 9 (sembilan) pegawai (12.2%). Dari jawaban responden paling banyak setuju, jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju apakah bekerja keras dalam memajukan perusahaan.

- 2) Apakah anda mengerjakan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan?

Tabel 4.17 Pernyataan X2.2

Kuisisioner Kedua Etika Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Culmulative Percent
Valid	Kurang Setuju	9	12.2	12.2	12.2
	Setuju	42	56.8	56.8	68.9
	Sangat Setuju	23	31.1	31.1	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Sumber : Data Yang Diolah 2021

Tabel 4.17 menunjukkan bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 (dua puluh tiga) pegawai (31.1%), setuju sebanyak 42 (empat puluh dua) pegawai (56.8%), kurang setuju sebanyak 9 (sembilan) pegawai (12.2%). Dari jawaban responden paling banyak setuju, jadi dapat disimpulkan responden setuju apakah mengerjakan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan.

3) Apakah anda datang dan pulang kerja dengan tepat waktu?

Tabel 4.18 Pernyataan X2.3

Kuisisioner Ketiga Etika Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Culmulative Percent
Valid	Kurang Setuju	11	14.9	14.9	14.9
	Setuju	37	50.0	50.0	64.9
	Sangat Setuju	26	35.1	35.1	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Sumber : Data Yang Diolah 2021

Tabel 4.18 menunjukkan bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 (dua puluh enam) pegawai (35.1%), setuju sebanyak 37 (tiga puluh tujuh) pegawai (50%), kurang setuju sebanyak 11 (sebelas) pegawai (14.9%). Dari jawaban responden paling banyak setuju, jadi dapat disimpulkan responden setuju apakah datang dan pulang kerja dengan tepat waktu.

- 4) Apakah anda tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja ?

Tabel 4.19 Pernyataan X2.4

Kuisisioner Keempat Etika Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Culmulative Percent
Valid	Kurang Setuju	14	18.9	18.9	18.9
	Setuju	41	55.4	55.4	74.3
	Sangat Setuju	19	25.7	25.7	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Sumber : Data Yang Diolah 2021

Tabel 4.19 menunjukkan bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 (sembilan belas) pegawai (25.7%), setuju sebanyak 41 (empat puluh satu) pegawai (55.4%), kurang setuju sebanyak 14 (empat belas) pegawai (18.9%). Dari jawaban responden paling banyak setuju, jadi dapat disimpulkan responden setuju apakah tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja.

- 5) Apakah anda jujur dalam mengerjakan pekerjaan?

Tabel 4.20 Pernyataan X2.5

Kuisisioner Kelima Etika Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Culmulative Percent
Valid	Kurang Setuju	10	13.5	13.5	13.5
	Setuju	51	68.9	68.9	82.4
	Sangat Setuju	13	17.5	17.6	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Sumber : Data Yang Diolah 2021

Tabel 4.20 menunjukkan bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 (tiga belas) pegawai (17.5%), setuju sebanyak 51 (lima puluh satu) pegawai (68.9%), kurang setuju sebanyak 10 (sepuluh) pegawai (13.5%). Dari jawaban responden paling banyak setuju, jadi dapat disimpulkan responden setuju apakah jujur dalam mengerjakan pekerjaan.

6) Apakah anda selalu berprasangka baik terhadap pekerjaan?

Tabel 4.21 Pernyataan X2.6

Kuisisioner Keenam Etika Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Culmulative Percent
Valid	Kurang Setuju	11	14.9	14.9	14.9
	Setuju	48	64.9	64.9	79.7
	Sangat Setuju	15	20.3	20.3	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Sumber : Data Yang Diolah 2021

Tabel 4.21 menunjukkan bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 (lima belas) pegawai (20.3%), setuju sebanyak 48 (empat puluh delapan) pegawai (64.9%), kurang setuju sebanyak 11 (sebelas) pegawai (14.9%). Dari jawaban responden paling banyak setuju, jadi dapat disimpulkan responden setuju apakah selalu berprasangka baik terhadap pekerjaan.

7) Apakah anda menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan?

Tabel 4.22 Pernyataan X2.7

Kuisisioner Ketujuh Etika Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Culmulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Kurang Setuju	9	12.2	12.2	13.5
	Setuju	33	44.6	44.6	58.1
	Sangat Setuju	31	41.9	41.9	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Sumber : Data Yang Diolah 2021

Tabel 4.22 menunjukkan bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31(tiga puluh satu) pegawai (41.9%), setuju sebanyak 33(tiga puluh tiga) pegawai (44.6%), kurang setuju sebanyak 9 (sembilan) pegawai (12.2%) tidak setuju 1 (satu) pegawai (1.4%). Dari jawaban responden paling banyak setuju, jadi dapat disimpulkan

responden setuju apakah menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditentukan.

8) Apakah anda pernah menunda waktu dalam bekerja?

Tabel 4.23 Pernyataan X2.8

Kuisisioner Kedelapan Etika Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Culmulative Percent
Valid	Kurang Setuju	13	17.6	17.6	17.6
	Setuju	34	45.9	45.9	63.5
	Sangat Setuju	27	36.5	36.5	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Sumber : Data Yang Diolah 2021

Tabel 4.23 menunjukkan bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 (dua puluh tujuh) pegawai (36.5%), setuju sebanyak 34 (tiga puluh empat) pegawai (45.9%), kurang setuju sebanyak 13 (tiga belas) pegawai (17.6%). Dari jawaban responden paling banyak setuju, jadi dapat disimpulkan responden setuju apakah pernah menunda waktu dalam bekerja.

9) Apakah anda seorang pegawai yang tekun dalam melaksanakan pekerjaan?

Tabel 4.24 Pernyataan X2.9

Kuisisioner Kesembilan Etika Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Culmulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Kurang Setuju	11	14.9	14.9	16.2
	Setuju	33	44.6	44.6	60.8
	Sangat Setuju	29	39.2	39.2	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Sumber : Data Yang Diolah 2021

Tabel 4.24 menunjukkan bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 (dua puluh sembilan) pegawai (39.2%), setuju sebanyak 33 (tiga puluh tiga) pegawai (44.6%), kurang setuju sebanyak

11 (sebelas) pegawai (14.9%), tidak setuju 1(satu) pegawai (1.4%) Dari jawaban responden paling banyak setuju, jadi dapat disimpulkan responden setuju apakah seorang pegawai yg tekun dalam melaksanakan pekerjaan.

10) Apakah anda sudah melakukan pekerjaan dengan baik?

Tabel 4.25 Pernyataan X2.10

Kuisisioner Kesepuluh Etika Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Culmulative Percent
Valid	Kurang Setuju	12	16.2	16.2	16.2
	Setuju	38	51.4	51.4	67.6
	Sangat Setuju	24	32.4	32.4	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Sumber : Data Yang Diolah 2021

Tabel 4.25 menunjukkan bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 (dua puluh empat) pegawai (32.4%), setuju sebanyak 38 (tiga puluh delapan) pegawai (51.4%), kurang setuju sebanyak 12 (dua belas) pegawai (16.2%). Dari jawaban responden paling banyak setuju, jadi dapat disimpulkan responden setuju apakah sudah melakukan pekerjaan dengan baik.

c. Penjelasan Responden Lingkungan Kerja (X3)

1) Apakah penerangan yang ada sinar matahari dan listrik diruang kerja telah sesuai kebutuhan?

Tabel 4.26 Pernyataan X3.1

Kuisisioner Pertama Lingkungan Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Culmulative Percent
Valid	Kurang Setuju	12	16.2	16.2	16.2
	Setuju	33	44.6	44.6	60.8
	Sangat Setuju	29	39.2	39.2	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Sumber : Data Yang Diolah 2021

Tabel 4.26 menunjukkan bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 29 (dua puluh sembilan) pegawai (39.2%), setuju sebanyak 33 (tiga puluh tiga) pegawai (44.6%), kurang setuju sebanyak 12 (dua belas) pegawai (16.2%). Dari jawaban responden paling sangat setuju, jadi dapat disimpulkan responden setuju apakah penerangan yang ada sinar matahari dan listrik diruang kerja telah sesuai kebutuhan.

2) Apakah pencahayaan ditempat bekerja dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan?

Tabel 4.27 Pernyataan X3.2

Kuisisioner Kedua Lingkungan Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Culmulative Percent
Valid	Kurang Setuju	10	13.5	13.5	13.5
	Setuju	34	45.9	45.9	59.9
	Sangat Setuju	30	40.5	40.5	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Sumber : Data Yang Diolah 2021

Tabel 4.27 menunjukkan bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 (tiga puluh) pegawai (40.5%), setuju sebanyak 34 (tiga puluh empat) pegawai (45.9%), kurang setuju sebanyak 10 (sepuluh) pegawai (13.5%). Dari jawaban responden paling banyak setuju, jadi dapat disimpulkan responden setuju apakah pencahayaan ditempat bekerja dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

3) Apakah kondisi udara diruang kerja mampu memberikan kenyamanan pada anda selama bekerja?

Tabel 4.28 Pernyataan X3.3

Kuisisioner Ketiga Lingkungan Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Culmulative Percent
Valid	Kurang Setuju	17	23.0	23.0	23.0
	Setuju	38	51.4	51.4	74.3
	Sangat Setuju	19	25.7	25.7	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Sumber : Data Yang Diolah 2021

Tabel 4.28. menunjukkan bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 (sembilan belas) pegawai (25.7%), setuju sebanyak 38 (tiga puluh delapan) pegawai (51.4%), kurang setuju sebanyak 17 (tujuh belas) pegawai (23.0%). Dari jawaban responden paling banyak setuju, jadi dapat disimpulkan responden setuju apakah kondisi udara diruang kerja mampu memberikan kenyamanan pada anda selama bekerja.

- 4) Apakah benar ventilasi/lubang yang ada diruangan kerja membuat sirkulasi udara berjalan dengan baik?

Tabel 4.29 Pernyataan X3.4

Kuisisioner Keempat Lingkungan Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Culmulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Kurang Setuju	14	18.9	18.9	20.3
	Setuju	35	47.3	47.3	67.6
	Sangat Setuju	25	32.4	32.4	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Sumber : Data Yang Diolah 2021

Tabel 4.29 menunjukkan bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 (dua puluh lima) pegawai (32.4%) setuju sebanyak 35 (tiga puluh lima) pegawai (47.3%) kurang setuju sebanyak 14 (empat belas) pegawai (18.9%) tidak setuju 1 (satu) pegawai (1.4%) Dari jawaban responden paling banyak setuju, jadi dapat disimpulkan

responden setuju apakah benar ventilasi/ lubang yang ada diruangan kerja membuat diskulasi udara berjalan dengan baik.

- 5) Apakah suara alat kerja ditempat kerja anda tidak mengganggu aktivitas kerja?

Tabel 4.30 Pernyataan X3.5

Kuisisioner Kelima Lingkungan Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Culmulative Percent
Valid	Kurang Setuju	16	21.6	21.6	21.6
	Setuju	33	44.6	44.6	66.2
	Sangat Setuju	25	33.8	33.8	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Sumber : Data Yang Diolah 2021

Tabel 4.30 menunjukkan bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 (dua puluh lima) pegawai (33.8%), setuju sebanyak 33 (tiga puluh tiga) pegawai (44.6%), kurang setuju sebanyak 16 (enam belas) pegawai (21.6%). Dari jawaban responden paling banyak setuju, jadi dapat disimpulkan responden setuju apakah suara alat kerja ditempat kerja anda tidak mengganggu aktivitas kerja.

- 6) Apakah ditempat kerja anda tenang dan bebas dari kebisingan suara lalu lalang kendaraan diluar?

Tabel 4.31 Pernyataan X3.6

Kuisisioner Keenam Lingkungan Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Culmulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.7	2.7	2.7
	Kurang Setuju	14	18.9	18.9	21.6
	Setuju	31	41.9	41.9	63.5
	Sangat Setuju	27	36.5	36.5	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Sumber : Data Yang Diolah 2021

Tabel 4.31 menunjukkan bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 27 (dua puluh tujuh) pegawai (36.5%), setuju sebanyak

31 (tiga puluh satu) pegawai (41.9%), kurang setuju sebanyak 14 (empat belas) pegawai (18.9%) tidak setuju 2 (dua) pegawai (2.7%) Dari jawaban responden paling banyak setuju, jadi dapat disimpulkan responden setuju apakah ditempat kerja tenang dan bebas dari kebisingan suara lalu lalang kendaraan diluar.

7) Apakah benar ditempat bekerja terdapat bau yang tidak sedap?

Tabel 4.32 Pernyataan X3.7

Kuisisioner Ketujuh Lingkungan Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Culmulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	5.4	5.4	5.4
	Kurang Setuju	19	25.7	25.7	31.1
	Setuju	23	31.1	31.1	62.2
	Sangat Setuju	28	37.8	37.8	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Sumber : Data Yang Diolah 2021

Tabel 4.32 menunjukkan bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 28 (dua puluh delapan) pegawai (37.8%), setuju sebanyak 23 (dua puluh tiga) pegawai (31.1%), kurang setuju sebanyak 19 (sembilan belas) pegawai (25.7%) tidak setuju 4 (empat) pegawai (5.4%) Dari jawaban responden paling banyak sangat setuju, jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju apakah benar ditempat bekerja terdapat bau yang tidak sedap.

8) Apakah penempatan ruangan sudah sesuai dengan yang dibutuhkan pegawai?

Tabel 4.33 Pernyataan X3.8

Kuisisioner Kedelapan Lingkungan Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Culmulative Percent
Valid	Kurang Setuju	16	21.6	21.6	21.6
	Setuju	32	43.2	43.2	64.9
	Sangat Setuju	26	35.1	35.1	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Sumber : Data Yang Diolah 2021

Tabel 4.33 menunjukkan bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 (dua puluh enam) pegawai (35.1%), setuju sebanyak 32 (tiga puluh dua) pegawai (43.2%), kurang setuju sebanyak 16 (enam belas) pegawai (21.6%). Dari jawaban responden paling banyak setuju, jadi dapat disimpulkan responden setuju apakah penempatan pengharum ruangan sudah sesuai dengan yang dibutuhkan pegawai.

9) Apakah benar ada satpam/tim keamanan di lingkungan tempat anda bekerja?

Tabel 4.34 Pernyataan X3.9

Kuisiner Kesembilan Lingkungan Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Culmulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Kurang Setuju	10	13.5	13.5	14.9
	Setuju	31	41.9	41.9	56.8
	Sangat Setuju	32	43.2	43.2	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Sumber : Data Yang Diolah 2021

Tabel 4.34 menunjukkan bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 (tiga puluh dua) pegawai (43.2%), setuju sebanyak 31 (tiga puluh satu) pegawai (41.9%), kurang setuju sebanyak 10 (sepuluh) pegawai (13.5%) tidak setuju 1(satu) pegawai (1.4%) Dari jawaban responden paling banyak sangat setuju, jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju apakah benar ada satpam/tim keamanan di lingkungan bekerja.

10) Apakah benar keamanan tempat bekerja sudah bekerja dengan baik sehingga pegawai merasa nyaman dan aman saat bekerja?

Tabel 4.35 Pernyataan X3.10

Kuisisioner Kesepuluh Lingkungan Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	13	17.6	17.6	17.6
	Setuju	35	47.3	47.3	64.9
	Sangat Setuju	26	35.1	35.1	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Sumber : Data Yang Diolah 2021

Tabel 4.35 menunjukkan bahwa data yang menyatakan sangat setuju 26 (dua puluh enam) pegawai (35.1%) setuju sebanyak 35 (tiga puluh lima) pegawai (47.3%), kurang setuju sebanyak 13 (tiga belas) pegawai (17.6%). Dari jawaban responden paling banyak setuju, jadi dapat disimpulkan responden setuju apakah benar keamanan tempat bekerja sudah bekerja dengan baik sehingga pegawai merasa nyaman dan aman saat bekerja.

d. Penjelasan Responden Kinerja Pegawai (Y)

- 1) Apakah pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan?

Tabel 4.36 Pernyataan Y.1

Kuisisioner Pertama Kinerja Pegawai					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	20	27.0	27.0	27.0
	Setuju	32	43.2	43.2	70.3
	Sangat Setuju	22	29.7	29.7	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Sumber : Data Yang Diolah 2021

Tabel 4.36 menunjukkan bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 (dua puluh dua) pegawai (29.7%), setuju sebanyak 32 (tiga puluh dua) pegawai (43.2%), kurang setuju sebanyak 20 (dua

puluh) pegawai (27%). Dari jawaban responden paling banyak setuju, jadi dapat disimpulkan responden setuju apakah pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan

- 2) Apakah pegawai bersedia menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab?

Tabel 4.37 Pernyataan Y.2

Kuisisioner Kedua Kinerja Pegawai					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Culmulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	9.5	9.5	9.5
	Kurang Setuju	8	10.8	10.8	20.3
	Setuju	19	25.7	25.7	45.9
	Sangat Setuju	40	54.1	54.1	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Sumber : Data Yang Diolah 2021

Tabel 4.37 menunjukkan bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 40 (empat puluh) pegawai (54.1%), setuju sebanyak 19 (sembilan belas) pegawai (25.7%), kurang setuju sebanyak 8 (delapan) pegawai (10.8%). Dari jawaban responden paling banyak sangat setuju, jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju apakah pegawai bersedia menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.

- 3) Apakah pegawai selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi?

Tabel 4.38. Pernyataan Y3

Kuisisioner Ketiga Kinerja Pegawai					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Culmulative Percent
Valid	Kurang Setuju	16	21.6	21.6	21.6
	Setuju	32	43.2	43.2	64.9
	Sangat Setuju	26	35.1	35.1	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Sumber : Data Yang Diolah 2021

Tabel 4.38. menunjukkan bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 (dua puluh enam) pegawai (35.1%), setuju sebanyak 32 (tiga puluh dua) pegawai (43.2%), kurang setuju sebanyak 16 (enam belas) pegawai (21.6%). Dari jawaban responden paling banyak setuju, jadi dapat disimpulkan responden setuju apakah pegawai selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.

4) Apakah pegawai bersedia melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan?

Tabel 4.39. Pernyataan Y.4

Kuisiomer Keempat Kinerja Pegawai					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Culmulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	9.5	9.5	9.5
	Kurang Setuju	13	17.6	17.6	27.0
	Setuju	29	39.2	39.2	66.2
	Sangat Setuju	25	33.8	33.8	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Sumber : Data Yang Diolah 2021

Tabel 4.39. menunjukkan bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 (dua puluh lima) pegawai (33.8%), setuju sebanyak 29 (dua puluh sembilan) pegawai (39.2%), kurang setuju sebanyak 13 (tiga belas) pegawai (17.6%) tidak setuju 7 (tujuh) pegawai (9.5%). Dari jawaban responden paling banyak setuju, jadi dapat disimpulkan responden setuju apakah pegawai bersedia melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan.

5) Apakah pegawai bekerja sesuai standart waktu yang ditetapkan perusahaan?

Tabel 4.40. Pernyataan Y.5

Kuisisioner Kelima Kinerja Pegawai					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Culmulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	5.4	5.4	5.4
	Kurang Setuju	14	18.9	18.9	24.3
	Setuju	26	35.1	35.1	59.5
	Sangat Setuju	30	40.5	40.5	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Sumber : Data Yang Diolah 2021

Tabel 4.40. menunjukkan bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 (tiga puluh) pegawai (40.5%), setuju sebanyak 26 (dua puluh enam) pegawai (35.1%), kurang setuju sebanyak 14 (empat belas) pegawai (18.9%) tidak setuju 4 (empat) pegawai (5.4%). Dari jawaban responden paling banyak sangat setuju, jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju apakah pegawai bekerja sesuai standart waktu yang ditetapkan perusahaan.

- 6) Apakah pegawai merasa puas apabila pekerjaan selesai dengan tepat waktu?

Tabel 4.41. Pernyataan Y.6

Kuisisioner Keenam Kinerja Pegawai					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Culmulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	8.1	8.1	8.1
	Kurang Setuju	22	29.7	29.7	37.8
	Setuju	10	13.5	13.5	51.4
	Sangat Setuju	36	48.6	48.6	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Sumber : Data Yang Diolah 2021

Tabel 4.41. menunjukkan bahwa data yang menyatakan sangat setuju sebanyak 36 (tiga puluh enam) pegawai (48.6%), setuju sebanyak 10 (sepuluh) pegawai (13.5%), kurang setuju sebanyak 22 (dua puluh dua) pegawai (29.7%) tidak setuju 6 (enam) pegawai (8.1%). Dari jawaban responden paling banyak sangat setuju, jadi dapat disimpulkan

responden sangat setuju apakah pegawai merasa puas apabila pekerjaan selesai dengan tepat waktu.

B. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018:51) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,361 maka suatu kuisisioner dikatakan valid sebaliknya apabila r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} 0,361 maka suatu kuisisioner dikatakan tidak valid.

a. Uji Validitas Instrument Variabel Kepribadian

Tabel 4.42. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kepribadian (X1)

No	Pertanyaan	Total Correlation	Sig-2 (tailed)	Keterangan
1	Apakah anda memiliki rasa percaya diri dalam bekerja?	0,576	0,000	Valid
2	Apakah anda senang bergaul dengan orang lain?	0,373	0,000	Valid
3	Apakah anda berhati-hati dalam bekerja?	0,533	0,000	Valid
4	Apakah anda teliti dalam bekerja?	0,558	0,000	Valid
5	Apakah anda selalu tenang menghadapi setiap hal yang terjadi dalam pekerjaan?	0,393	0,000	Valid
6	Apakah mampu mengendalikan emosi?	0,622	0,000	Valid
7	Apakah anda memiliki inovasi yang tinggi dalam pekerjaan?	0,382	0,000	Valid
8	Apakah anda memiliki kreatifitas untuk pekerjaan?	0,395	0,000	Valid
9	Apakah anda bisa bekerjasama dengan baik sesama rekan kerja?	0,377	0,000	Valid
10	Apakah anda sering berselisih paham dengan rekan kerja?	0,448	0,000	Valid

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan hasil Tabel 4.42. diatas, hasil pengujian instrument dari variabel kepribadian memiliki 10 buah pertanyaan yang keseluruhannya valid. Hal ini diperkuat dengan nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,361. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan yang berjumlah 10 buah dapat digunakan untuk penelitian.

b. Uji Validitas Instrumen Etika Kerja

Tabel 4.43. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Etika Kerja (X2)

No	Pertanyaan	Total Correlation	Sig-2 (tailed)	Keterangan
1	Apakah anda bekerja keras dalam memajukan perusahaan?	.597	0,000	Valid
2	Apakah anda mengerjakan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan?	.773	0,000	Valid
3	Apakah anda datang dan pulang kerja dengan tepat waktu?	.762	0,000	Valid
4	Apakah anda tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja?	.714	0,000	Valid
5	Apakah anda jujur dalam mengerjakan pekerjaan?	.646	0,000	Valid
6	Apakah anda selalu berprasangka baik terhadap pekerjaan?	.691	0,000	Valid
7	Apakah anda menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan?	.676	0,000	Valid
8	Apakah anda pernah menunda waktu dalam bekerja?	.701	0,000	Valid
9	Apakah anda sebagai seorang pegawai tekun dalam melaksanakan pekerjaan?	.739	0,000	Valid
10	Apakah benar anda sudah melakukan pekerjaan dengan baik?	.765	0,000	Valid

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan hasil Tabel 4.43. diatas, hasil pengujian instrument dari variabel etika kerja memiliki 10 buah pertanyaan yang keseluruhannya valid. Hal ini diperkuat dengan nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,361. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan yang berjumlah 10 buah dapat digunakan untuk penelitian.

c. Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja

Tabel 4.44. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja (X3)

No	Pertanyaan	Total Correlation	Sig-2 (tailed)	Keterangan
1	Apakah penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan?	0,567	0,000	Valid
2	Apakah pencahayaan ditempat anda bekerja dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan?	0,558	0,000	Valid
3	Apakah kondisi udara diruang kerja mampu memberikan kenyamanan pada anda selama bekerja?	0,473	0,000	Valid
4	Apakah benar ventilasi/lubang yang ada diruangan kerja, membuat sirkulasi udara berjalan dengan baik?	0,664	0,000	Valid
5	Apakah suara alat kerja di tempat kerja anda tidak mengganggu aktivitas kerja ?	0,706	0,000	Valid
6	Apakah benar ditempat kerja anda tenang dan bebas dari kebisingan suara lalu lalang kendaraan diluar?	0,603	0,000	Valid
7	Apakah benar ditempat anda bekerja terdapat bau-bauan yang tidak sedap?	0,566	0,000	Valid
8	Apakah penempatan pengharum ruangan sudah sesuai dengan yang dibutuhkan pegawai?	0,465	0,000	Valid
9	Apakah benar ada satpam/tim keamanan di lingkungan tempat anda bekerja?	0,410	0,000	Valid
10	Apakah benar keamanan tempat anda bekerja sudah bekerja dengan baik sehingga pegawai merasa nyaman dan aman pada saat bekerja?	0,404	0,000	Valid

Sumber : Data Yang Diolah 2021

Berdasarkan hasil Tabel 4.44. diatas, hasil pengujian instrument dari variabel lingkungan kerja memiliki 10 buah pertanyaan yang keseluruhannya valid. Hal ini diperkuat dengan nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,361. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan yang berjumlah 10 buah dapat digunakan untuk penelitian.

d. Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai

Tabel 4.45. Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pertanyaan	Total Correlation	Sig-2 (tailed)	Keterangan
1	Apakah pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan?	0,506	0,000	Valid
2	Apakah pegawai bersedia menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab?	0,418	0,000	Valid
3	Apakah pegawai selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi?	0,549	0,000	Valid
4	Apakah pegawai bersedia melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan?	0,384	0,000	Valid
5	Apakah pegawai bekerja sesuai standar waktu yang ditetapkan perusahaan?	0,390	0,000	Valid
6	Apakah pegawai merasa puas apabila pekerjaan selesai dengan tepat waktu?	0,404	0,000	Valid

Sumber : Data Yang Diolah 2021

Berdasarkan hasil Tabel 4.45. diatas, hasil pengujian instrument dari variabel kinerja pegawai memiliki 10 buah pertanyaan yang keseluruhannya valid. Hal ini diperkuat dengan nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,361. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan yang berjumlah 8 buah dapat digunakan untuk penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2016:47) “reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk”. Suatu kuisisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

- a. *Repeated measure* atau pengukuran ulang: disini seseorang akan disodorkan pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah iya tetap konsisten dengan jawabannya.
- b. *One shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukuran hanya sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reabilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha* (a). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $>0,70$.

Hasil uji reabilitas untuk kepribadian, etika kerja , lingkungan kerja, dan kinerja pegawai pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.46. dibawah ini:

Tabel 4.46. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N Or Items	Keterangan
Kepribadian	0,790	10	Reliabel
Etika Kerja	0,922	10	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,844	10	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,701	6	Reliabel

Sumber : Data Yang Diolah 2021

Penjelasan berdasarkan Tabel 4.46. diatas, dapat diketahui bahwa hasil uji olah data yang telah dilakukan dari beberapa variabel pada penelitian ini menunjukkan hasil data konsisten dan reliable dapat disimpulkan memiliki reabilitas yang baik dengan nilai yang dihasilkan pada *Cronbach'Alpha* lebih besar dari 0,70.

C. Uji Asumsi Klasik

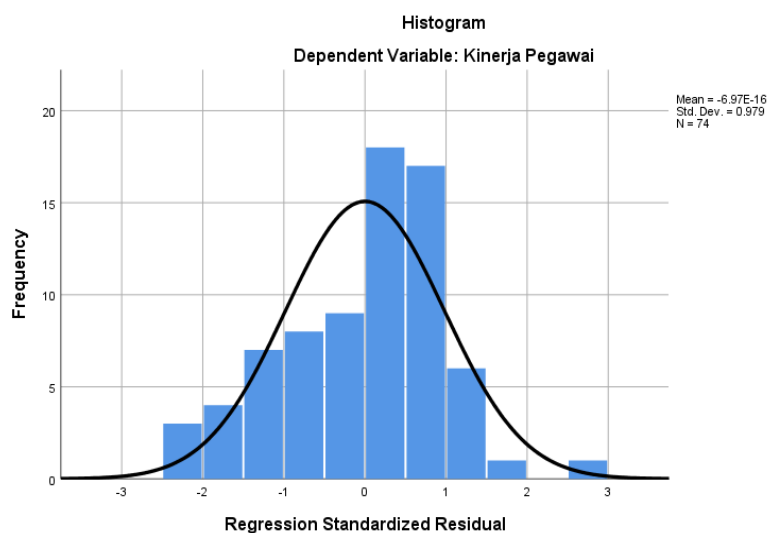
Uji asumsi klasik yang dipergunakan dalam pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah dengan model analisis regresi berganda. Adapun uji asumsi klasik yang digunakan terdiri dari:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas ini dilakukan untuk mengetahui dalam model regresi apakah variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak.

a. Uji Histogram

Data dikatakan normal apabila bentuk kurva terdapat kemiringan yang seimbang atau garis yang membentuk sebuah lonceng ditengah. Data yang dikatakan tidak normal apabila garis membentuk lonceng serta miring kekanan dan kiri. Dapat dilihat pada grafik 4.1. dibawah ini:



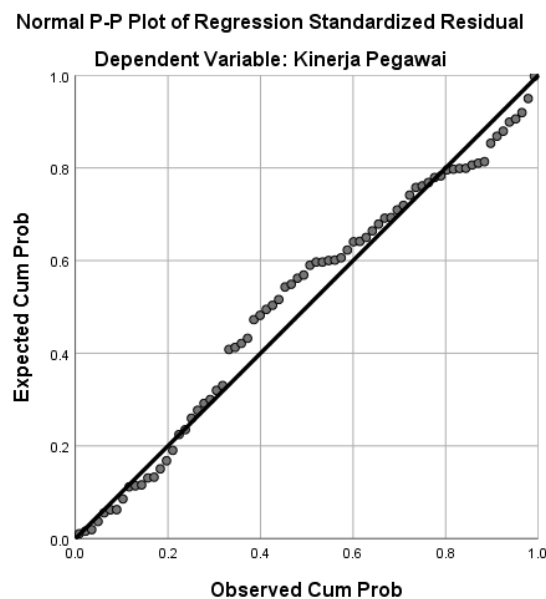
Grafik 4.1 Hasil Uji Histogram
Sumber: Data yang diolah 2021

Penjelasan dari grafik 4.1. di atas, menunjukkan bahwa data menyebar sehingga membentuk sebuah lonceng dan distribusi data tersebut tidak

melenceng ke kiri dan ke kanan, maka dapat dikatakan data tersebut berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Probability Plot (P-Plot)

Hasil yang dilakukan dari pengujian probability plot dalam penelitian ini dapat dilihat pada grafik 4.2. dibawah ini:



Grafik 4.2 Hasil Uji Probability Plot
Sumber: data yang diolah 2021

Penjelasan dari grafik 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal, dan tidak ada data yang jauh dari garis diagonal tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal.

c. Uji kolmogrof-Smirnof (K-S)

Hasil yang dilakukan dari pengujian *Kolmogrov Smirnov* pada penelitian ini dapat dilihat dari:

- 1) Nilai Sig Nilai Sig. atau signifikan atau probalitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.

- 2) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

Hasil dari pengujian yang dilakukan pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.47. dibawah ini:

Tabel 4.47. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.63281073
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.073
	Negative	-.098
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.076 ^c

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Yang Diolah 2021

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Pengujian tersebut dapat dilihat pada nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih kecil dari 10 (kurang dari 10). Untuk itu, hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.48. dibawah ini.

Tabel 4.48. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(constant)	-3.319	1.799		-1.845	.069		
	Kepribadian	.311	.067	.434	4.604	.000	.360	2.780
	Etika Kerja	.170	.065	.252	2.608	.011	.342	2.922
	Lingkungan Kerja	.191	.074	.270	2.573	.012	.290	3.452

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Yang Diolah 2021

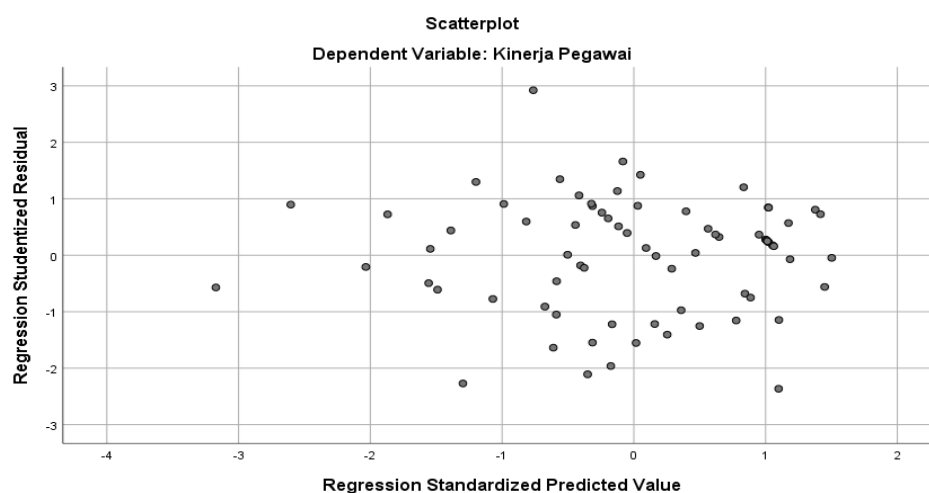
Berdasarkan Tabel 4.48. di atas, hasil uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai variabel $X_1 = 0,360$ $X_2 = 0,342$ dan $X_3 = 0,290$ lebih besar dari nilai 0,10, sedangkan nilai VIF setiap variabel bebas $X_1 = 2,780$ $X_2 = 2,922$ dan $X_3 = 3,452$ lebih kecil dari nilai 10. Maka dapat disimpulkan penelitian ini terbebas dari multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu penelitian adalah:

a. Gambar *scatterplot*

Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Scatterplot* dapat dilihat pada gambar 4.2. dibawah ini:



Gambar 4.2. Hasil Uji *Scatterplot*
Sumber: data yang diolah 2021

Penjelasan Gambar 4.2. diatas, dilihat bahwa hasil pengujian dari uji Heterokedastisitas dengan metode *Scatterplot*, dapat menunjukkan data menyebar tidak beraturan dan tidak membentuk suatu pola tertentu dan menjauhi titik 0, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut terbebas dari heterokedastisitas.

b. Uji Glejser

Pada uji Heterokedastisitas yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan metode glejser dapat dilihat pada Tabel 4.49. dibawah ini

Tabel 4.49. Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Metode Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.636	1.071		2.461	.016
	Kepribadian	-.028	.040	-.135	-.685	.495
	Etika Kerja	-.005	.039	-.025	-.123	.903
	Lingkungan Kerja	.000	.044	-.001	-.004	.997
a. Dependent Variable: abs_res						

Sumber: Data Yang Diolah 2021

Penjelasan pada gambar 4.49. diatas, hasil pengujian heterokedastisitas dengan metode glejser menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel Kepribadian sebesar $0,495 > 0,05$ nilai variabel etika kerja sebesar $0,903 > 0,05$ dan nilai variabel lingkungan kerja sebesar $0,997 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian tidak terjadi Heterokedastisitas.

D. Hasil Analisis Data Penelitian

1. Model Penelitian

Model penelitian yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Model penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada atau tidak pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Maka, untuk mengetahui model tersebut digunakan analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 4.50. dibawah ini:

Tabel 4.50. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.319	1.799		-1.845	.069
	Kepribadian	.311	.067	.434	4.604	.000
	Etika Kerja	.170	.065	.252	2.608	.011
	Lingkungan Kerja	.191	.074	.270	2.573	.012
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Data Yang Diolah 2021

Penjelasan Tabel 4.50. diatas, hasil pengujian uji koefisien regresilinier berganda menunjukkan bahwa nilai yang terdapat pada kolom *Unstandardized Coefficients* pada kolom B menunjukkan adanya persamaan regresi linier berganda, yaitu:

$$Y = -3,319 + 0,311X_1 + 0,170X_2 + 0,191X_3 + \epsilon$$

Pada persamaan linier berganda diatas dapat diuraikan secara jelas bahwa nilai konstanta (a) sebesar -3.319 yang berarti jika tidak ada variabel kepribadian, etika kerja dan lingkungan kerja, maka nilai kinerja pegawai sebesar -3,319 satuan. Selanjutnya variabel kepribadian (X1) sebesar 0,311 bernilai positif yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel kepribadian sebesar

1 satuan, maka nilai kinerja pegawai akan naik sebesar 0,311 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap. Selanjutnya variabel etika kerja (X_2) sebesar 0,170 bernilai positif yang berarti setiap kenaikan variabel etika kerja, maka nilai kinerja pegawai akan naik sebesar 0,170 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap. Selanjutnya variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,191 bernilai positif yang berarti setiap kenaikan variabel lingkungan kerja, maka nilai kinerja pegawai akan naik sebesar 0,191 satuan dengan asumsi variabel yang lain tetap.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas kepribadian, etika kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat kinerja pegawai. Bentuk pengujiannya sebagai berikut:

$H_0 : b_1; b_2 = 0$, Artinya kepribadian, etika kerja dan lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RRI (Radio Republik Indonesia) Medan.

$H_1 : b_1; b_2 \neq 0$, Artinya kepribadian, etika kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RRI (Radio Republik Indonesia) Medan.

Keterangan dalam penelitian ini bahwa nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , pada tingkat signifikan (α) = 5%.

Kriteria penelitian hipotesis pada uji t ini adalah:

H_0 Diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_1 Diterima jika : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Uji parsial (Uji t) pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.51. dibawah ini:

Tabel 4.51. Hasil Uji t Coefficients^a

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.319	1.799		-1.845	.069
	Kepribadian	.311	.067	.434	4.604	.000
	Etika Kerja	.170	.065	.252	2.608	.011
	Lingkungan Kerja	.191	.074	.270	2.573	.012
c. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Data Yang Diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4.51. diatas, hasil pengolahan data dari uji t dapat dilihat bahwa nilai t_{tabel} untuk kinerja pegawai 0,05 pada derajat bebas (df) = $n-k = 74 - 4 = 70$ adalah 1,99444. Dapat disimpulkan hasil pengujian olah data dari uji t menunjukkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan dari Tabel 4.51. diatas, bahwa variabel kepribadian memiliki t_{hitung} sebesar 4,604 dan t_{tabel} sebesar 1,9444 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,604 > 1,99444$) dengan sig. $0,000 < 0,05$ sehingga hasil penelitian menerima H_1 . Dapat disimpulkan bahwa variabel kepribadian (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai RRI (Radio Republik Indonesia) Medan.
2. Berdasarkan dari Tabel 4.51. diatas, bahwa variabel etika kerja memiliki t_{hitung} sebesar 2,608 dan t_{tabel} sebesar 1,9444 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,608 > 1,9444$) dengan sig. $0,011 < 0,05$ sehingga hasil penelitian

menerima H_1 . Dapat disimpulkan bahwa variabel etika kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai RRI (Radio Republik Indonesia) Medan.

3. Berdasarkan dari Tabel 4.51. diatas, bahwa variabel lingkungan kerja memiliki t_{hitung} sebesar 2,573 dan t_{tabel} sebesar 1,9444 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,573 > 1,9444$) dengan sig. $0,012 < 0,05$ sehingga hasil penelitian menerima H_1 . Dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai RRI (Radio Republik Indonesia) Medan.

b. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan dalam menguji pengaruh ukuran variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0: b_1; b_2 = 0$, artinya kepribadian, etika kerja, dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RRI (Radio Republik Indonesia) Medan.

$H_1: b_1, b_2 \neq 0$, artinya kepribadian, etika kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RRI (Radio Republik Indonesia) Medan.

Keterangan dalam penelitian ini bahwa nilai F_{hitung} akan di bandingkan dengan nilai F_{tabel} pada tingkat signifikan (α) = 5%.

Kriteria penilaian hipotesis pada uji F ini adalah:

H_0 Diterima apabila : $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

H_1 Diterima apabila : $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

Uji simultan (Uji F) pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.52. dibawah ini:

Tabel 4.52. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	673.863	3	224.621	80.789	.000 ^b
	Residual	194.623	70	2.780		
	Total	868.486	73			
a. Dependen Variabel : Kinerja_Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Kepribadian,Etika_Kerja						

Sumber : Data Yang Diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4.52. diatas, hasil pengolahan data dari uji F dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 80,789 pada derajat bebas (df_1) = $k-1 = 4 - 1 = 3$, dengan derajat bebas (df_2) = $n-k = 74 - 4 = 70$, dimana n = jumlah sampel, k = variabel, maka nilai F_{tabel} pada taraf kepercayaan signifikan 0,05 adalah 2.74 dengan demikian hasil perhitungan SPSS diperoleh $F_{hitung} = 80.789 > F_{tabel} 2.74$ dengan Sig. $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_1 diterima. Dimana variabel Kepribadian (X_1), Etika Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada RRI (Radio Republik Indonesia) Medan.

3. Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui berapa jumlah nilai yang dihasilkan variabel dependen. Dimana $0 < R^2 < 1$. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik pula kemampuan dalam menerangkan variabel terikat.

Tabel 4.53. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Squart	Adjusted R Square	Srd.Error of the Estimate
1	.881 ^a	.776	.766	1.66743
a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Kepribadian, Etika_Kerja				
b. Dependent Variable : Kinerja_Pegawai				

Sumber : Data Yang Diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4.53. diatas, nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,766. Sehingga menunjukkan bahwa 76,6% variabel kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel kepribadian (X1), etika kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) sedangkan sisanya 23,4% merupakan variasi variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi. Dimana kurangnya motivasi yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja menjadi menurun, kurangnya kepuasan kerja yang diakibatkan pemberian tunjangan yang tidak adil dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan tidak sesuai, dan budaya organisasi yang tidak diterapkan dapat mempengaruhi kinerja yang memburuk.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil dari pengujian uji t secara parsial, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} dari variabel kepribadian sebesar 4,604 dengan nilai signifikan 0,000 sehingga dapat disimpulkan t_{hitung} adalah 4,604 dan t_{tabel} sebesar 1,9444. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,604 > 1,9444$). Dilihat dari signifikannya, nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,050$. Jadi hasil perhitungan baik melalui t_{hitung} maupun signifikannya, menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima, dimana kepribadian berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja pegawai RRI (Radio Republik Indonesia) Medan. Adapun hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai RRI (Radio Republik Indonesia) Medan memiliki hasil yang sama dengan penelitian yang menunjukkan bahwa variabel kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Otolince Tekege (2018) yang meneliti tentang “Pengaruh Kepribadian, Pengalaman kerja, Kompetensi dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Di Kabten Nabire” dimana hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Pos Indonesia.

Latar belakang permasalahan pada penelitian ini juga sejalan dengan pembahasan tentang kepribadian yaitu kurang memiliki sikap percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan menyebabkan pekerjaan tersebut terhambat dan masalah tersebut bisa berlarut-larut tidak terselesaikan serta kurangnya kreatifitas yang dimiliki pegawai didalam pengembangan program penyiaran.

2. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil dari pengujian uji t secara parsial, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} dari variabel etika kerja sebesar 2,608 dengan nilai signifikan 0,011 sehingga dapat disimpulkan t_{hitung} adalah 2,608 dan t_{tabel} sebesar

1,9444. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,608 > 1,9444$). Dilihat dari signifikannya, nilai signifikan sebesar $0,011 < 0,050$. Jadi hasil perhitungan baik melalui t_{hitung} maupun signifikannya, menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima, dimana etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RRI (Radio Republik Indonesia) Medan. Adapun hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa etika kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai RRI (Radio Republik Indonesia) Medan memiliki hasil yang sama dengan penelitian yang menunjukkan bahwa variabel etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bernard Rum (2019), yang meneliti tentang “Pengaruh Etika Kerja, Keterlibatan Kerja, dan Kepribadian Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Telkom (Persero) arean Manado”. Dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Etika Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Telkom (persero) arean Manado.

Latar belakang permasalahan pada penelitian ini juga sejalan dengan pembahasan tentang etika kerja yaitu pegawai kurang mematuhi aturan-aturan yang diberikan pihak Insatansi dengan tegas baik secara peringatan verbal maupun non verbal seperti datang terlambat dan menunda waktu dalam bekerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil dari pengujian uji t secara parsial, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} dari variabel lingkungan kerja sebesar 2,573 dengan nilai signifikan 0,012 sehingga dapat disimpulkan t_{hitung} adalah 2,573 dan t_{tabel} sebesar 1,9444. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,573 > 1,9444$). Dilihat dari signifikannya, nilai signifikan sebesar $0,012 < 0,050$. Jadi hasil perhitungan baik melalui t_{hitung} maupun signifikannya, menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima, dimana lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RRI (Radio Republik Indonesia) Medan. Adapun hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai RRI (Radio Republik Indonesia) Medan memiliki hasil yang sama dengan penelitian yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuli Yantika (2018), yang meneliti tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pembab Bondowoso”. Dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pembab Bondowoso.

Latar belakang permasalahan pada penelitian ini juga sejalan dengan pembahasan tentang lingkungan kerja dimana lingkungan kerja pada RRI (Radio Republik Indonesia) Medan belum mendukung pegawai untuk bekerja dengan nyaman secara menyeluruh kurangnya pencahayaan di area

lingkungan tempat bekerja dan kurangnya ventilasi udara diarea kantor membuat udara yang masuk tidak sesuai kebutuhan.

4. Pengaruh Kepribadian (X1), Etika Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan dari berbagai teori dan penelitian terdahulu yang ada. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kepribadian, etika kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai RRI (Radio Republik Indonesia) Medan. Berdasarkan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui bahwa hasil nilai uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa diperoleh $F_{hitung} 80.789 > 2.74$ dan Signifikan. 0,000. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel Kepribadian (X1), Etika Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai RRI (Radio Republik Indonesia) Medan.

Hasil penelitian ini telah sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh kepribadian, etika kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai RRI (Radio Republik Indonesia) Medan dan telah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan semua permasalahan yang ada pada identifikasi masalah dan telah terjawab.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti, sehingga peneliti dapat mengambil kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kepribadian (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) Pegawai RRI (Radio Republik Indonesia) Medan.
2. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel Etika Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) Pegawai RRI (Radio Republik Indonesia) Medan.
3. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) Pegawai RRI (Radio Republik Indonesia) Medan.
4. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa variabel Kepribadian (X1), Etika Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) Pegawai RRI (Radio Republik Indonesia) Medan. Dan nilai koefisien determinasi 76,6% dan sisanya sebesar 23,4% dijelaskan oleh variabel independen yang tidak diteliti pada penelitian ini.

B. Saran

Penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, dengan adanya saran-saran yang diberikan diharapkan peneliti dapat memberikan masukan yang positif. Maka saran-saran tersebut antara lain adalah:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini memberikan masukan positif kepada pihak perusahaan dalam hal kepribadian terhadap kinerja pegawai. RRI (Radio Republik Indonesia) Medan harus lebih memperhatikan permasalahan kepribadian, karena dengan adanya kepribadian akan membuat pegawai bekerja secara maksimal dan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini memberikan masukan positif kepada pihak perusahaan dalam hal etika kerja. RRI (Radio Republik Indonesia) Medan harus memperhatikan aturan-aturan yang diberikan pihak Insatansi dengan tegas baik secara peringatan verbal maupun non verbal. Solusi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan etika kerja adalah dengan mematuhi aturan yang telah ditetapkan perusahaan seperti datang dan pulang sesuai jam kantor yang sudah ditetapkan perusahaan. Pegawai juga harus lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
3. Lingkungan kerja area kator masih belum mendukung pegawai bekerja secara maksimal, solusi yang dapat diterapkan untuk kenyamanan pegawai adalah dengan memberikan penerangan cahaya sesuai kebutuhan serta membuat jendela pada setiap ruangan sehingga udara bisa masuk melalui lubang udara.

4. Disarankan perusahaan harus lebih memperhatikan pegawai agar lebih percaya diri dalam melakukan suatu pekerjaan, disarankan pegawai harus lebih disiplin dalam mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan lingkungan kerja harus lebih diperhatikan agar pegawai merasa nyaman dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resource Management For Manajement Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Almustafa, Resa. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Jalan SM Raja Medan*. Skripsi.
- Aprita, Serlika, (2019). *Etika Profesi Hukum*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Aryana, Permata dan Tj, Hery Winoto. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja Dan Loyalitas Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis. 17 (2): 89-110. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Bertens, K. 2019. *Pengantar Etika Bisnis*. Yogyakarta: PT. Kanisius.
- Doradjat, Tubagus Achmad. 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalialia Masa Kini*. Bandung: PT. Redika Aditama.
- Ernawan, E. R. 2016. *Etika Bisnis*. Alfabeta.
- Feist, Jest., Feist, G.J. 2015. *Teori Kepribadian: Theories Of Personality Edisi 7 Buku 2*. Jaskarta: Salemba Humanika.
- Franita, R. (2020). EFEKTIFITAS AUDIT INTERNAL DI TENGAH WABAH COVID. NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, 7(2), 482-488.
- Ghozali, Imam, 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Kelima*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Hutasuhut, Julianto dan Saragih, Alkausar. 2019. *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Dosen (Studi Kasus Pada Universitas Muslim Nusantara Al-Wasliah Medan)*. Jurnal Biology Educations. 2 (2): 1-7
- Iqbal, M., Abdullah, D., Hartono, H., Erliana, C. I., Sriadhi, S., Prasnowo, M. A., ... & Khaddafi, M. (2018, December). Retraction: Design of Decision Support System Determination of Inventory Inventory Using Single Exponential Smoothing Forecasting Method (J. Phys.: Conf. Ser. 1114 012082). In Journal of Physics: Conference Series (Vol. 1114, No. 1, p. 012160). IOP Publishing.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kurniawan, Agung Widhi dan Puspitaningtyas, Zarah. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.

- Lestary, Lyta dan Harmon. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Riset Bisnis dan Investasi. 3 (2): 94-103.
- Mc Share, Steven L and Mary ann Van Glinow. 2015. *Organizational Behavior Emerging Knowledge Global Reality*. New York: Mc Graw Hill.
- Mondy, Wayne R. 2016. *SDM Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi m Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Pramono, C. (2018). Pengaruh Suku Bunga, Struktur Aktiva Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Struktur Modal Dengan Moderasi Profitabilitas Pada Perusahaan Sektor Aneka Industri Di Bursa Efek Indonesia. JUMANT, 7(1), 45-56.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Ja karta: PT Salemba Empat.
- Rondo, David WR. 2018. *Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Prisma Dana Manado*. Jurnal Emba. 6 (4): 2864-2857.
- Rum, Bernard., Sendow, Greis., Pandowo, Merinda. 2019. *Pengaruh Etika Kerja, Keterlibatan Kerja dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawn PT. Telkom (Persero) Area Manado*. Jurnal Emba. 7 (1): 591-600
- Rusiadi, Subiantoro, N., dan Hidayat, R. 2016. *Metode Penelitian Manajemen, Akutansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.
- Salahudin, B., Alwi, B., Baharudin, B. 2016. *The Relationship Between Work Ethics and Job Performance*. Journal The European Proceedings Of Social and Behavioural Sciences. 465-471.
- Sedarmayani. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sihombing, Renta Ulina. 2021. *Pengaruh Kepribadian dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Travel Junita Lampung-Jakarta*. Jurnal Manajemen dan Bisnis. 11 (2): 120-127.
- Sihotang, Kasdin. (2020). *Etika Kerja Unggul*. Depok: PT.Kansius.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.

- Supit, Nafasya. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XVI Ambon*. Jurnal Riset Ekonomi. 7 (3): 3718-3727.
- Tarigan, I. J., Alamsyah, B., Aryza, S., Siahaan, A. P. U., & Isa Indrawan, M. (2018). Crime aspect of telemedicine on health technology. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 9(10).
- Tekege, Otolince., dkk. 2018. *Pengaruh Kepribadian, Pengalaman Kerja, Kompetensi Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) di Kabupaten Nabire*. Jurnal Emba. 6 (4): 2218-2227.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisike-7*. Depok: PT Rajagrafindo.
- Wibowo, W. 2016. *Kepemimpinan (Pemahaman Dasar, Pandangan Konvensional, Gagasan Kontemprorer) Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, Hendry. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin*. Jurnal Ecoment Global. 2 (1): 40-50
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grarindo Persada.
- Yantika, Yuli., Herlambang, Toni., Rozzaid, Yusron. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia. 4 (2): 174-188.