

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam mengelola sebuah organisasi, khususnya di Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang, pencapaian tujuan jangka panjang merupakan aspek krusial yang harus diperhatikan. Pencapaian ini tidak terlepas dari peran berbagai faktor yang saling terkait dan mendukung, salah satu faktor utama yang sangat berpengaruh adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia, menurut Husaini (2017:1829), adalah aset penting yang dimiliki oleh organisasi yang perlu dijaga dan dipelihara keberlangsungannya.

Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada efektivitas pengelolaan sumber daya manusia yang dimilikinya. Ketika individu-individu dalam organisasi, dalam hal ini pegawai, bekerja secara efektif, maka organisasi dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Beberapa aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia meliputi pengadaan, penilaian, perlindungan, motivasi, pemberdayaan, peningkatan disiplin, dan bimbingan. Oleh karena itu, organisasi harus memiliki pegawai dengan kinerja yang baik karena kelangsungan organisasi sangat ditentukan oleh kinerja pegawainya (Wirawan, 2018:1).

Aspek hukum yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia di Indonesia diatur dalam berbagai peraturan perundang-

undangan, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini mengatur berbagai aspek terkait hubungan kerja, seperti hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, kondisi kerja, upah, waktu kerja, dan perlindungan pekerja.

Selain itu, dalam sektor pemerintahan, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) mengatur tentang pengelolaan pegawai negeri sipil (PNS) yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerja aparatur negara. Dalam undang-undang ini, diatur juga tentang sistem merit, yaitu kebijakan dan manajemen SDM yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang fair dan transparan.

Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang sebagai instansi pemerintah harus mematuhi ketentuan-ketentuan tersebut dalam mengelola pegawainya, untuk memastikan bahwa segala kebijakan dan tindakan yang diambil sesuai dengan hukum yang berlaku.

Tujuan operasional sebuah organisasi sering kali didasarkan pada kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki. Dalam persaingan yang semakin ketat, organisasi harus mampu tampil lebih baik dibandingkan pesaingnya. Keunggulan kompetitif ini hanya bisa dicapai apabila organisasi memiliki kinerja yang tinggi, dan kinerja organisasi sangat bergantung pada kinerja individu pegawai. Pegawai yang mampu merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kinerja

operasional dengan baik sangat diharapkan oleh organisasi. Ketika banyak pegawai memiliki kinerja tinggi, produktivitas organisasi akan meningkat, memungkinkan organisasi untuk bersaing di pasar global (Setyani, 2014:57).

Salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan semangat dan produktivitas pegawai. Penyediaan lingkungan kerja yang baik juga dapat memberikan kepuasan kepada pegawai terhadap pekerjaannya, serta meninggalkan kesan positif yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai (Sazly, 2020:210).

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan sosial di tempat kerja, baik antara atasan dan bawahan maupun antar sesama bawahan (Sedarmayanti, 2018:24).

Selain faktor lingkungan kerja, karakteristik individu juga memainkan peran penting dalam menentukan kinerja pegawai. Karakteristik individu meliputi aspek-aspek seperti tingkat pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan, motivasi, dan sikap terhadap

pekerjaan. Tingkat pendidikan yang tinggi cenderung menghasilkan pegawai yang lebih kompeten dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Pengalaman kerja yang luas juga berkontribusi pada kemampuan pegawai dalam menyelesaikan masalah dan menghadapi tantangan di tempat kerja. Keterampilan yang relevan dengan pekerjaan membantu pegawai bekerja lebih efisien dan efektif. Motivasi yang tinggi mendorong pegawai untuk mencapai target kerja dan berkontribusi lebih pada organisasi. Sikap positif terhadap pekerjaan dan organisasi menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Misalnya, program pelatihan dan pengembangan pegawai secara rutin dilakukan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan pegawai. Selain itu, pengukuran kinerja dilakukan secara berkala untuk menilai dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang kinerja mereka, sehingga mereka dapat terus meningkatkan diri.

Fasilitas kerja juga terus ditingkatkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Misalnya, peningkatan sarana dan prasarana kantor, penyediaan alat kerja yang memadai, serta peningkatan kondisi fisik lingkungan kerja seperti pencahayaan dan ventilasi. Langkah-langkah ini diambil berdasarkan penelitian yang

menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja pegawai.

Dalam konteks sosial, Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang juga telah mengembangkan hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, serta antar sesama pegawai. Hal ini diwujudkan melalui kegiatan-kegiatan kebersamaan seperti outing, gathering, dan berbagai kegiatan sosial lainnya yang bertujuan untuk mempererat hubungan antar pegawai dan menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis.

Dengan memperhatikan aspek teoretis, hukum, dan faktual tersebut, diharapkan pengelolaan sumber daya manusia di Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang dapat semakin optimal, sehingga tujuan jangka panjang organisasi dapat tercapai dengan lebih efektif dan efisien.

Di Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang, pengelolaan lingkungan kerja yang baik dan pemahaman terhadap karakteristik individu pegawai sangat penting untuk memastikan pegawai dapat bekerja dengan optimal. Dengan memperhatikan faktor-faktor lingkungan kerja dan karakteristik individu tersebut, diharapkan dapat tercipta suasana kerja yang mendukung peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi akan mampu membantu organisasi mencapai tujuan-tujuannya secara efektif dan efisien,

sehingga Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang dapat berkontribusi

secara maksimal terhadap pembangunan daerah.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang?
2. Apakah karakteristik individu mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang?
3. Apakah lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten SIDRAP?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang.
2. Menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, yaitu:

1. Manfaat Teoritis:

- a. Menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai.
- b. Menyediakan literatur yang bermanfaat bagi penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan kinerja organisasi.

2. Manfaat Praktis:

- a. Memberikan rekomendasi kepada manajemen Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang tentang pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif untuk meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Memberikan wawasan kepada manajemen tentang pentingnya memperhatikan karakteristik individu pegawai dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.
- c. Membantu manajemen dalam mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Landasan teori ini secara umum memiliki arti sebagai suatu argumentasi yang telah tersusun secara sistematis dan telah memiliki variabel yang kuat dan sudah terbukti. Landasan teori ini berisi mengenai definisi, konsep, dan juga proposisi yang telah tersusun secara sistematis mengenai variabel penelitian (Sugiyono, 2018).

1. *Goal-Setting Theory*

Goal-Setting Theory yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori komunikasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya (Purnamasari, 2019).

Goal-Setting Theory mengisyaratkan bahwa seorang pemimpin yang memiliki potensi dalam *Servant Leadership* nya dan berkomitmen pada tujuan maka kinerja karyawan sesuai dengan harapan perusahaan (Purnamasari, 2019). Dalam studi mengenai *goal setting*, menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu tidak akan

tercapai bila tanpa dukungan komunikasi dalam suatu organisasi, baik hubungan antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, atau sesama untuk mempermudah dalam menjalankan suatu rencana, misi atau untuk memecahkan suatu masalah. Komunikasi juga bertujuan untuk menyampaikan pesan agar pesan.

Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan komunikasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. (Purnamasari, 2019). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

2. Sumber Daya Manusia

Menurut Barizki (2021) Sumber Daya Manusia (SDM) secara makro adalah warga negara suatu bangsa khususnya yang telah memasuki usia angkatan kerja yang memiliki potensi untuk berperilaku produktif (dengan atau tanpa Pendidikan formal) yang mampu memenuhi kemampuan hidup sendiri dan keluarganya yang berpengaruh pada tingkat kesejahteraan masyarakat di lingkungan bangsa atau negaranya. Pengembangan manajemen sumber daya manusia sebenarnya tidak mudah untuk dilaksanakan karena orang memiliki keahlian profesional yang berbeda-beda. oleh karena itu pihak-pihak terkait diperlukan untuk mencapai pengembangan sumber daya manusia.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi setiap perusahaan, karena mereka terlibat langsung serta berperan aktif dalam menjalankan perusahaan. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten, berkualitas, dan bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan supaya membuat perusahaan tetap mampu bersaing terutama pada era globalisasi sekarang ini (Laia, 2019). Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sebagai pendayagunaan sumber daya manusia didalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi- fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan

pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial, (Saputra 2020).

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Afandi, (2018) lingkungan kerja adalah adalah sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas dalam meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut Anam, (2018) lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga dapat mempengaruhi karyawan untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Menurut pendapat diatas, dapat disimpulkan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dapat berpengaruh dalam proses kerjanya, dalam hal ini lingkungan kerja berbentuk fisik maupun non fisik yang mempengaruhi rasa aman dan puas dalam melakukan pekerjaan.

b. Faktor – Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Afandi, (2018:66) ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis, antara lain:

1) Faktor lingkungan kerja Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

a) Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b) Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

c) Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja.

Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

2) Faktor Lingkungan Psikis

3) Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

- a) Pekerjaan Yang Berlebihan Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.
- b) Sistem Pengawasan Yang Buruk Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Afandi(2018) adalah sebagai berikut :

1) Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing – masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

2) Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu

panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

3) Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

4) Ruang gerak yang di perlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

5) Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

6) Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas

4. Karakteristik Individu

a. Pengertian Karakteristik Individu

Menurut Halik (2018), karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang Karakteristik individu, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menhadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan

yang mempengaruhi kinerja individu. Perbedaan ini menggambarkan bahwa karakteristik individu tidak akan sama antara seorang pegawai dengan pegawai lainnya.

Menurut Purnamasari (2021) masing-masing individu memiliki karakteristik seperti kemampuan, kepercayaan pribadi, harapan, kebutuhan, dan pengalaman masa lalunya. Tidak semua orang memiliki kemampuan yang sama di bidang manajemen, tetapi kemampuannya ada pada bidang yang lainnya. Kadar potensinya berbeda-beda di setiap bidang namun ada yang mendominasi, hal itu bisa disebut dengan bakat.

Menurut Ibrahim, (2019) karakteristik individu adalah sebuah sikap dan tanaman nilai seseorang yang mempengaruhi dirinya untuk mencapai sesuatu hal yang sesuai dengan keinginannya. Sehingga hal itu mencari ciri khas tersendiri dalam dirinya, karena sesuai dengan konsep, prinsip dan jalan hidupnya. Menurut Basuki (2019) memberikan penjelasan tentang karakteristik individu secara sederhana adalah perbedaan seseorang dengan seseorang lainnya yang artinya setiap orang memiliki ciri khasnya masing-masing.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa karakteristik individu adalah ciri khas yang dimiliki setiap individu yang membedakan satu dengan yang lain, Setiap perusahaan dapat

memilih karyawan yang mempunyai kriteria yang sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Apabila seorang karyawan memiliki karakteristik individu yang baik maka karyawan tersebut akan memberikan kinerja yang maksimal sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

b. Indikator Karakteristik Individu

Menurut Nur Hanifah (2019) menyatakan bahwa untuk memahami perilaku individu, ada banyak hal yang perlu dikaji, yaitu berbagai karakteristik yang melekat yang ada pada individu itu. Adapun berbagai karakteristik individu yang penting adalah, sebagai berikut:

1) Kepribadian

Seperangkat ciri dan sifat yang menjadi ciri khas individu dan memengaruhi cara berpikir, merasakan, dan berperilaku. Berikut adalah beberapa teori dan aspek penting dari kepribadian

2) Kemampuan

Kemampuan adalah orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik, misalnya seseorang yang dapat menyelesaikan tugas-tugas tanpa kesalahan dalam batas waktu yang telah ditentukan.

3) Nilai

Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan,

hubungan dengan orang-orang, dan pengembangan intelektual.

4) Sikap

Sikap adalah “pernyataan –pernyataan evaluative baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan terhadap objek, orang, atau peristiwa”. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana sikap seorang pegawai merasakan atas pekerjaannya.

5) Minat

Minat adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaan pun berbeda-beda.

5. Kinerja Pegawai

a. Definisi Kinerja Pegawai

Menurut Adamy (2016:24) Kinerja Pegawai adalah seberapa banyak pegawai memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap komperatif.

Sistem penilaian kinerja yang efektif akan memberikan informasi hasil yang bermanfaat bagi perusahaan terutama dalam

pengambilan keputusan sehubungan dengan pekerjaan Pegawai. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kinerja yang dicapai Pegawai dengan standar suatu pekerjaan pada organisasi atau perusahaan tersebut (Robbins, 2015:71).

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, ia berhubungan dengan banyak faktor, seperti harapan, kemampuan, tingkat imbalan, motivasi, kepuasan, dan sebagainya. Kinerja menurut Bukit (2017) adalah proses melalui cara organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja Pegawainya. Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan dengan baik, jujur, tertib dan benar akan dapat membantu meningkatkan kinerja dari para Pegawai. Hal itu tentunya akan menguntungkan organisasi itu sendiri.

Kinerja merupakan prestasi kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja (Handoko, 2018). Kinerja adalah hasil atau keluaran dari suatu proses. Kinerja menurut Priyono (2017) merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh Pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan oleh pegawai dan organisasi untuk meningkatkannya (Marvilli, 2016).

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penekanan makna kinerja ini adalah hasil kerja yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab seorang pegawai (Mustika, 2013).

Secara keseluruhan, penilaian kinerja Pegawai merupakan suatu ukuran efektivitas organisasi. Melalui upaya tenaga kerja secara individu dimana tujuan- tujuan organisasi dapat dicapai, jika kinerja Pegawai dapat diperbaiki, maka kinerja organisasi akan meningkat. Dengan demikian penilaian kerja Pegawai merupakan suatu aktivitas yang kritis dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia. Keberhasilan pemanfaatan kinerja Pegawai akan sangat menolong perkembangan organisasi (Husaini, 2017).

Kinerja Pegawai tidak akan optimal apabila hanya mengandalkan mesin produksi tanpa memperhatikan aspek manusianya. Harulah diingat bahwa dalam suatu organisasi perusahaan, aspek manusia yang berkemampuan, berketrampilan, bertanggung jawab sebagai Pegawai merupakan suatu asset perusahaan yang sangat berharga bagi kelangsungan hidup perusahaan. Manusia sebagai tenaga kerja yang diharapkan mampu mencapai tingkat produktivitas kerja yang optimal dengan standar tertentu (Suprihati, 2014).

Menurut Mahmudi (2018) kinerja merupakan suatu konstruk

multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya.

b. Faktor- faktor yang memengaruhi kinerja

- 1) Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (skill), kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Wirawan (2018) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor

bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasikerja.

- 2) Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, Karakteristik Individu, dan teman sekerja
- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.

Menurut Adamy (2016) kriteria atau indikator untuk mengukur kinerja Pegawai, yaitu:

- 1) *Quality* atau Kualitas, menyangkut tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan.

- 2) *Quantity* atau kuantitas, menyangkut jumlah yang dihasilkan. Misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus, kegiatan yang terselesaikan.
- 3) *Timeliness* atau ketepatan waktu, sejauh mana suatu kegiatan yang terselesaikan sesuai waktu yang telah ditetapkan.
- 4) *Cost-Effectiveness* atau efektivitas biaya, sejauh mana tingkat penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material).
- 5) *Need for supervisor* atau kebutuhan supervisor, tingkat sejauh mana seorang pejabat dapat melaksanakan pekerjaan pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan supervisor.
- 6) *Interpersonal impact* atau dampak interpersonal, menyangkut sejauh mana Pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan bekerja sama diantara Pegawai.

B. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman/acuan yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tentang pengaruh Karakteristik individu, lingkungan kerja dan Beban kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang

dilakukan seperti dibawah ini :

1. Hariyanti (2021). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Genta Lampung Makmur Bengkulu. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linear berganda bertujuan untuk memprediksi berapa besar kekuatan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT. Genta Lampung Makmur Bengkulu. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat salah satunya pada variable independennya yaitu berupa karakteristik individu, dan pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun dilakukan penelitiannya.
2. Hajati, dkk (2018), Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru). menyatakan bahwa Karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dapat dikatakan bahwa H_1 ditolak dan H_0 diterima. Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang. Perbedaannya yaitu Hajati, *et al*

menggunakan variabel independen karakteristik organisasi sedangkan sekarang menggunakan variabel independen komunikasi dan lingkungan kerja. Persamaan penelitian Hajati, *et al* dengan yang sekarang yaitu variabel independennya sama-sama karakteristik individu dan variabel dependennya sama-sama kinerja.

3. Penelitian Nisakurohma & Suharyono (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu. Hasil penelitian menunjukkan Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang. Perbedaannya yaitu Nisakurohma, dan Suharyono, tidak menggunakan variabel independen komunikasi sedangkan sekarang menggunakan variabel independen komunikasi. Persamaan penelitian Sunarsi, Nisakurohma dan Suharyono dengan yang sekarang yaitu variabel independennya sama-sama karakteristik individu dan lingkungan Kerja, dan variabel dependennya sama-sama kinerja.
4. Penelitian Kusumawardhani, dkk(2021) *Analysis of the Effect of Performance and Individual Characteristics of Medical Employees on Understanding of Accreditation in Karanganyar District Hospital*

The Performance and Individual Characteristic of Employee together have a positive effect on understanding of hospital accreditation. Hasil penelitian menunjukkan Karakteristik Individu Pegawai secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat salah satunya pada variable independennya yaitu berupa karakteristik individu, dan pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun penelitiannya.

5. Penelitian Dewi, dkk (2021) dengan judul penelitiannya Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Paruh Waktu Pada CV. Karya Gemilang "Nco Event Organizer" Hasil penelitian menunjukkan bahwa Karakteristik Individu, Karakter Pekerjaan, dan Iklim Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat salah satunya pada variable independennya yaitu berupa karakteristik individu, dan pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun

penelitiannya.

6. Penelitian Halik dkk (2018), meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Karakteristik individu Unggul Terhadap Kinerja Karyawan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 2 (dua) variabel independen (bebas) yaitu lingkungan kerja fisik dan Karakteristik individu unggul serta 1 (satu) variabel dependen (terikat) kinerja karyawan. Adapun populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 86 orang teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis liner berganda. Hasil analisis menunjukkan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Karakteristik individu unggul berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Daerah Kota Parepare. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat salah satunya pada variable independennya yaitu berupa lingkungan kerja, dan pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun penelitiannya.
7. Marlina Harahap (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di pt. Socfin Indonesia medan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Hipotesis

penelitian yang diuji adalah terdapat pengaruh positif dengan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah metode observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi, dan teknik kuantitatif. Dari hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang. Perbedaannya yaitu Budianto dan Katini hanya menggunakan variabel independen lingkungan kerja sedangkan sekarang menggunakan variabel independen komunikasi dan karakteristik individu. Persamaan penelitian Budiant dan Katini dengan yang sekarang yaitu variabel independennya sama-sama lingkungan kerja dan variabel dependennyasama-sama kinerja.

8. Sunarsi, dkk (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mentari persada di jakarta. Dalam penelitian ini teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang. Perbedaannya yaitu Sunarsi, *et al* menggunakan variabel independen lingkungan saja sedangkan sekarang menggunakan variabel independen komunikasi dan

karakteristik individu. Persamaan penelitian Sunarsi, *et al* dengan yang sekarang yaitu variabel independennya sama- sama lingkungan kerja, dan variabel dependennya sama-sama kinerja.

9. Nurfadilah dan Robiansyah (2021). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asta Rekayasa Unggul. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bank Sulutgo Cabang Tondano. Artinya, jika lingkungan kerja menjadi lebih baik maka kinerja pegawai Bank Sulutgo Cabang Tondano akan menjadi lebih baik. Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang. Perbedaannya yaitu Nurfadilah dan Robiansyah menggunakan variabel independen motivasi sedangkan sekarang menggunakan variabel independen karakteristik individu. Persamaan penelitian Nurfadilah & Robiansyah dengan yang sekarang yaitu variabel independennya sama-sama komunikasi, dan lingkungan kerja dan variabel dependennya sama- sama kinerja.
10. Desi Maryani, dkk (2023) , dengan judul penelitiannya Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Provinsi Bengkulu. Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang. Perbedaannya yaitu Aprillia menggunakan variabel independen disiplin kerja dan komitmen

organisasi sedangkan sekarang menggunakan variabel independen komunikasi dan karakteristik individu. Persamaan penelitian Desi Maryani, dkk, dengan yang sekarang yaitu variabel independennya sama-sama lingkungan kerja dan variabel dependennya sama-sama kinerja.

11. Dian Asriani dkk (2018) Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat salah satunya pada variable independennya yaitu berupa beban kerja, dan pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun penelitiannya.
12. Penelitian oleh Siburian ,dkk (2021) dengan judul: Pengaruh Beban Kerja dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan kantor pelayanan pajak pratama Balige Sumatra Utara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja secara internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja secara eksternal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan pajak pratama Balige Sumatra Utara. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian

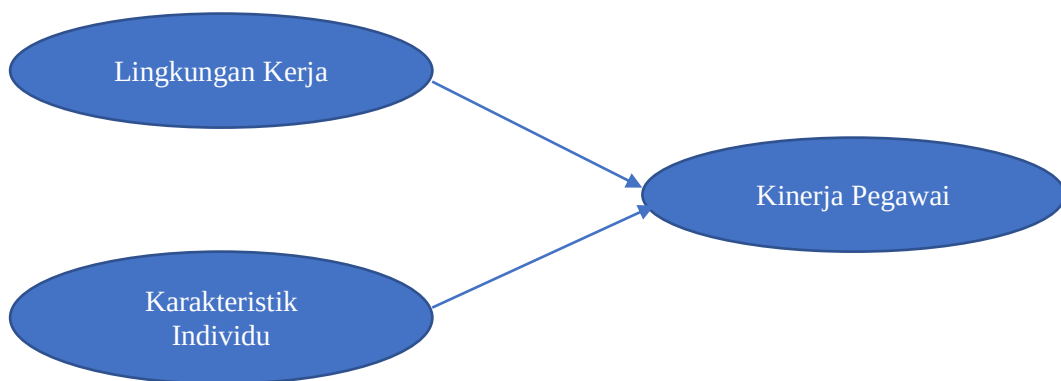
sekarang dapat dilihat salah satunya pada variable independennya yaitu berupa beban kerja, dan pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun penelitiannya.

13. Penelitian oleh Adji Widodo dan Lista Kurniawati (2022) dengan judul: Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Kejasaaan Negeri Kabupaten Bogor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin rendah beban kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai pada Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat salah satunya pada variable independennya yaitu berupa beban kerja, dan pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi dan tahunpenelitiannya.

C. Kerangka Pikir

Kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi para pegawai dalam menyelesaikan beban tugasnya. Lingkungan kerja memengaruhi produktivitas isntansi, karena lingkungan kerja yang baik dan memuaskan tentu akan sangat

memengaruhi cara pandang dan cara bersikap seorang pegawai, dan yang paling utama yaitu untuk meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian maka bagan pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan latar belakang, dan telaah pustaka yang sudah diuraikan diatas maka dapat diajukan hipotesis sebagai jawaban sementara untuk masalah penelitian berikut ini:

1. Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten SIDRAP
2. Diduga karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten SIDRAP

3. Diduga lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten SIDRAP

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan kurang lebih 3 (tiga) bulan dimulai bulan Desember tahun 2023 sampai dengan bulan Februari tahun 2024.

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek penelitian yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan peneliti, dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan di Dinas Perhubungan Kabupaten SIDRAP yang berjumlah 70 orang. Sampel diambil berdasarkan random sampling (*probability sampling*), dengan teknik simple random sampling. Berdasarkan jumlah responden dapat diambil sampel secara keseluruhan dari jumlah pegawai yang ada di Dinas Perhubungan Kabupaten SIDRAP sebanyak 70 orang dijadikan responden.

C. Definisi Operasional

Berikut ini akan dijelaskan mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian skripsi ini :

1. Lingkungan kerja adalah tiap ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak maupun tetap dimana tenaga kerja bekerja, atau yang sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dan dimana terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya
2. karakteristik individu adalah ciri khas yang dimiliki setiap individu yang membedakan satu dengan yang lain, Setiap perusahaan dapat memilih karyawan yang mempunyai kriteria yang sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan
3. Kinerja Pegawai adalah suatu alat untuk menentukan banyaknya pekerjaan yang seharusnya dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok pekerja dalam suatu kurun waktu tertentu

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis adalah penelitian lapangan. Penelitian lapangan yaitu tinjauan langsung terhadap karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten SIDRAP. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari informan penelitian melalui kuesioner yang langsung ditujukan pada karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten SIDRAP
2. Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua pertanyaan dan pertanyaan yang akan digunakan bisa melalui telepon, surat ataupun tatap muka (Ferdinand, 2006). Pertanyaan

yang diajukan pada responden harus jelas dan tidak meragukan responden.

3. Dengan melakukan penyebaran kuesioner untuk mengukur persepsi responden digunakan Skala Likert yang dikembangkan oleh Rensis Likert. Skala Likert umumnya menggunakan 5 (lima) angka penelitian, yaitu:

a) Sangat Setuju	= 5
b) Setuju	= 4
c) Netral	= 3
d) Tidak Setuju	= 2
e) Sangat Tidak Setuju	= 1

Urutan setuju atau tidak setuju dapat dibalik mulai dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju (Sugiono, 2012: 133)

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data dalam penelitian ini adalah terdiri dari:
 - a. Data kualitatif yaitu data mengenai sejarah singkat Dinas Perhubungan Kabupaten SIDRAP, dan struktur organisasi.
 - b. Data kuantitatif yaitu data jumlah karyawan dalam Dinas Perhubungan Kabupaten SIDRAP.
2. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari:
 - a. Data pimer adalah data yang bersumber dari hasil kuisisioner dengan responden.

- b. Data sekunder yaitu data yang bersumber dari laporan atau dokumen yang telah dibukukan oleh Dinas Perhubungan Kabupaten SIDRAP.

F. Teknik Analisis Data

1. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

a. Pengujian Validitas Instrumen

Menurut Sugiyono (2013:121) “Valid berarti instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”. Untuk mendapatkan instrumen yang valid maka diperlukan pengujian validitas.

b. Pengujian Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2013:121) “instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama”. Reliabilitas instrumen tingkat pemahaman gambar teknik dan kreativitas dihitung dengan rumus KR 20 (Kuder Richardson), karena skor instrumennya bukan merupakan rentangan, melainkan benar atau salah.

2. Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah statistik deskriptif. “Statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sesuai

dengan fakta tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum” (Sugiyono, 2013:147).

Untuk menguji hipotesis yang dikemukakan sebelumnya, maka teknik analisis data yang digunakan yaitu:

Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independen minimal dua. Maka dari itu penulis menggunakan persamaan regresi linear berganda karena variabel bebas dalam penelitian lebih dari satu. Adapun persamaan regresi linear berganda menurut Sugiyono (2017) dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

$b_1b_2b_3$ = Koefisien Regresi variabel independen

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Karakteristik Individu

a = Konstanta

e = Standar error

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Deskripsi Wilayah Kabupaten Sidenreng Rappang

1. Letak Geografis dan Luas Wilayah Kabupaten Sidenreng Rappang

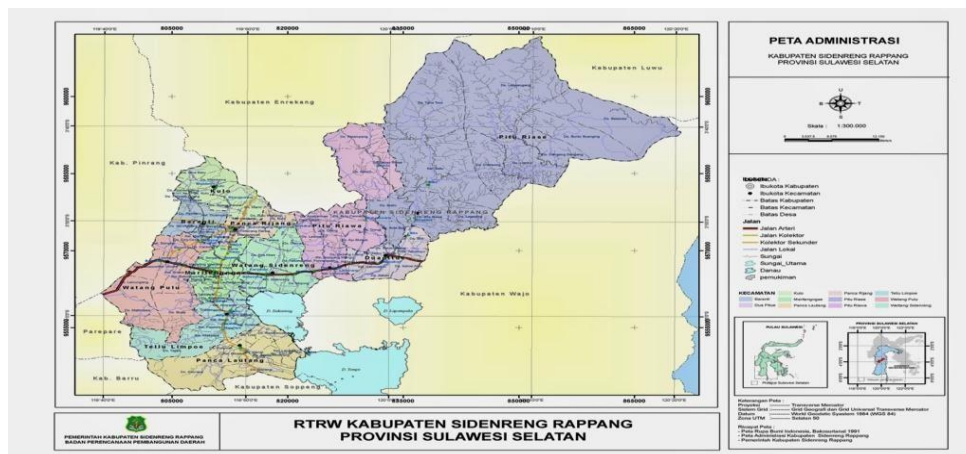
Kabupaten Sidenreng Rappang terletak di antara 3043'- 4009' Lintang Selatan dan 119041'- 120010' Bujur Timur kira- kira 183 Km di sebelah Utara Kota Makassar (Ibu kota Propinsi Sulawesi Selatan). Kabupaten ini Terletak diantara 3043' – 4009' Lintang Selatan dan 119041' 120010' Bujur Timur. *(Pemerintah Kabupaten Sidenreng Rappang, 2018)*

Letak Kabupaten Sidenreng Rappang berbatasan dengan:

Sebelah Utara : Kabupaten Enrekang dan Kabupaten Pinrang
 Sebelah Timur : Kabupaten Luwu dan Kabupaten Wajo
 Selatan : Kabupaten Barru dan Kabupaten Soppeng
 Sebelah Barat : Kota Parepare dan Kabupaten Pinrang

Letak tersebut dapat dilihat pada peta berikut ini:

Gambar 4. 1 Peta Kabupaten Sidenreng Rappang



Sumber: Pemerintah Kabupaten Sidenreng Rappang, (2023)

Wilayah Administrasi Kabupaten Sidenreng Rappang dengan luas 1.883,25 Km², terbagi dalam 11 Kecamatan dan 106 Desa/Kelurahan. Secara detail mengenai luas wilayah jika dilihat masing-masing dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 1 Luas Daratan dan Pembagian Daerah Administrasi menurut Kecamatan

Kecamatan	Luas Wilayah (Km²)
Panca Lautang	15.393 Km ²
Tellu limpoe	10.320 Km ²
Watang Pulu	15.131 Km ²
Baranti	5.389 Km ²
Panca Rijang	3.402 Km ²
Kulo	7.500 Km ²
Maritenggae	6.590 Km ²
Watang Sidenreng	12.081 Km ²
Pitu Riawa	21.043 Km ²
Dua Pitue	6.999 Km ²
Pitu Riase	84.477 Km ²

Sumber: Pemerintah Kabupaten Sidenreng Rappang, (2023)

2. Logo Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang

Kabupaten Sidenreng Rappang memiliki Lambang Daerah yang terdiri dari 13 (tiga belas) bagian dengan rincian sebagai berikut:

- a. Tangan yang menggenggam melambangkan semangat kerja persatuanyang kokoh dan kegotong royongan.
- b. Keris yang berwarna hijau melambangkan sifat-sifat patriotik dan perwira.

- c. Pita yang berwarna Merah dan Putih melambangkan bahwa penduduk daerah ini turut aktif mengambil bagian dalam perjuangan menentang kolonialisme/imperialisme serta mengikis habis sisa-sisa kontra revolusioner G 30 S PKI/Atheis.
- d. Padi melambangkan unsur kemakmuran yang dihasilkan oleh daerah ini sebagai karunia Tuhan yang Maha esa, yang dapat disumbangkan bagi kemakmuran Bangsa dan Negara Indonesia.
- e. Butir padi sebanyak 17 dalam satu tangkai melambangkan angka keramat dalam perjuangan Bangsa Indonesia yaitu 17 Agustus 1945.
- f. Warna Kuning Emas pada bulir padi melambangkan ketegasan dalam keyakinan melanjutkan perjuangan menuju masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 serta dirihoi oleh Allah SWT.
- g. Warna Hijau yang mendasari lambang sebagai simbol kejujuran, simpatik, dan toleransi.
- h. Warna Putih melambangkan kesucian, kebenaran, dan keadilan.
- i. Bintang berwarna kuning emas melambangkan sila Ketuhanan Yang Maha Esa yang menyinari segala aspek kehidupan masyarakat Sidenreng Rappang.
- j. Empat lembar daun padi melambangkan ciri demokrasi telah ditegakkan di daerah ini sejak dahulu melalui pemangku adat yang digelar Pabbicara, dimana setiap keputusan/kebijakan yang

Addatuang harus melalui persetujuan pemangku adat.

- k. Warna Kuning pada daun padi melambangkan kemuliaan keagamaan sebagai ciri masyarakat Sidenreng Rappang.
- l. Huruf S yang dibentuk oleh daun padi merupakan singkatan dari Sidenreng dan huruf R yang dibentuk oleh bulir padi dan sehelai daun yang melintang pada keris adalah singkatan dari Rappang. Ini melambangkan kesatuan dari dua bekas swapraja yang membentuk Kabupaten Sidenreng Rappang.
- m. Wadah yang dibentuk perisai melambangkan sifat persatuan rakyat dalam menerjang segala macam bentuk ronrongan baik dari dalam maupun dari luar.

Secara jelas dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 4. 2 Logo Kabupaten Sidenreng Rappang



Sumber: Pemerintah Kabupaten Sidenreng Rappang, (2023)

B. Visi dan Misi dan Pemerintah Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang

Pemerintah Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang memiliki visi yaitu: **“Terwujudnya Sidenreng Rappang Yang Maju Dan**

Terkemuka Bersama Masyarakat Religius Dengan Pendapatan Meningkat Dua Kali Lipat”

Dengan misi sebagai berikut:

1. Meningkatkan produksi dan nilai tambah sektor pertanian berbasis sistem pertanian terpadu, modern dan berkelanjutan.
2. Mewujudkan percepatan pertumbuhan ekonomi berbasis potensi dan keunggulan lokal melalui pemberdayaan ekonomi kerakyatan dan UMKM.
3. Meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi berdasarkan keimanan dan ketakwaan.
4. Pengembangan infrastruktur bernilai tambah tinggi untuk mendorong percepatan pertumbuhan ekonomi, dan memperlancar aksesibilitas antar wilayah.
5. Memantapkan iklim kehidupan sosial kemasyarakatan yang kondusif.
6. Mewujudkan percepatan reformasi birokrasi, tata kelola pemerintahan yang baik, penegakan supremasi hukum, dan pengembangan kebijakan.

C. Deskripsi Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang

Kabupaten Sidenreng Rappang telah mengadopsi teknologi informasi dalam penerapan e-government sejak tahun 2016, ini terlihat dari kegiatan launching SI- IDA online (sistem informasi dan aduan online), website dan aplikasi yang digunakan dalam penyelenggaraan

sistem pemerintahannya. Di dalam menunjang pembangunan dan pengembangan teknologi informasi di daerah, pengadaan sarana dan prasarana penunjang teknologi informasi merupakan syarat utama yang harus dilaksanakan.

Kondisi ketersediaan sarana dan prasarana penunjang teknologi informasi di Kabupaten Sidenreng Rappang adalah semua instansi pemerintah telah menggunakan komputer dalam layanan operasionalnya, hanya saja tidak setiap staf tersedia/menggunakan komputer, sehingga hal ini menyebabkan fasilitas komputer belum memadai untuk operasional layanan dan setiap instansi hanya mempunyai laptop untuk mendukung operasionalnya.

Peningkatan infrastruktur jaringan komputer yang belum mendukung sepenuhnya dalam penerapan aplikasi yang direncanakan, baik yang ditentukan oleh pemerintah pusat maupun aplikasi yang akan dikembangkan secara swadaya oleh Kabupaten Sidenreng Rappang. Penerapan e- government yang belum sukses juga terlihat dari situs web yang dimiliki pemerintahan daerah. Situs web pemerintah daerah yang merupakan tingkat pertama pengembangan teknologi informasi sudah dimiliki oleh pemerintah daerah. Khusus untuk situs web pemerintah daerah Kabupaten Sidenreng Rappang, ada beberapa faktor yang menjadi penyebab rendahnya tingkat responsif pengelola situs web, antara lain :

1. Website telah diupdate dan memiliki link dengan beberapa SKPD di lingkungan Kabupaten Sidenreng Rappang, namun jumlah kunjungan masih sedikit.
2. Baik masyarakat maupun perusahaan, masih relatif sedikit yang mengakses web <http://sidrapkab.go.id/> Masyarakat mengakses web dengan tujuan untuk mengetahui informasi pemerintahan, sedangkan perusahaan lebih banyak bertujuan untuk mengetahui peraturan pemda.
3. Hanya sedikit sekali masyarakat yang pernah e-mail kepada web <http://sidrapkab.go.id/>.
4. Sosialisasi website perlu ditingkatkan serta penambahan informasi yang lebih beragam sehingga dapat meningkatkan kunjungan masyarakat.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini berupa data yang diuraikan dari kuesioner yang telah diisi oleh responden. Sesuai uraian sebelumnya, penentuan responden dilakukan secara purposive sampling. Maka dari itu, responden penelitian ini difokuskan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang yang terdiri dari Bagan Umum dan Kepegawaian, Bagian Protokol dan Bagian Hubungan Masyarakat (Humas) dengan ketentuan telah bekerja minimal setahun lamanya baik itu PNS maupun pegawai honor.

Kuesioner dibagikan kepada 70 responden. Penyajian hasil penelitian ini terdiri dari identitas responden, deskripsi data atau variabel penelitian, hasil uji validitas dan reliabilitas data, hasil uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas, hasil uji regresi linear berganda serta hasil uji hipotesis.

1. Identitas Responden

Sebelum membahas lebih jauh mengenai hasil penelitian ini, terlebih dahulu akan dibahas mengenai gambaran dari responden yang berisi tentang usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status dan lama jadi pegawai. Semua informasi mengenai hasil penelitian dan informasi responden tersebut diperoleh dari hasil distribusi kuesioner

yang diperoleh kembali. Penyajian data mengenai identitas responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri dari pada responden.

a. Usia responden

Umur seringkali memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai pada instansi pemerintah. Usia yang terbilang masih muda tentunya memiliki potensi kinerja yang maksimal. Selain itu, pegawai yang usianya terbilang masih muda efektif dalam melakukan sosialisasi Karakteristik Individu dan mengikuti berbagai Lingkungan Kerja guna meningkatkan kinerjanya.

Sementara usia yang telah memasuki masa dewasa tengah dan akhir menunjukkan pegawai yang telah berpengalaman dalam melakukan pekerjaannya. Pemahaman terhadap Lingkungan Kerja dan berbagai pengalaman terdahulu dalam mengikuti Karakteristik Individu juga berpotensi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tabulasi umur responden dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5. 1 Profil Responden Berdasarkan Umur

Kelompok Umur	Jumlah Responden	Persentase
21 – 30 th	21	30%
31 – 40 th	22	31%
41- 50 th	15	22%
51 - 60 th	12	17%
Total	70	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5.1 dapat diketahui bahwa kelompok

umur responden 31-40 tahun paling dominan diantara kelompok umur yang lainnya. Jika dijumlahkan dengan kelompok umur 21-30 tahun, maka persentasenya mencapai 31%. Hal ini menunjukkan pada Dinas Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang khususnya mengedapankan usia produktif dalam melakukan internalisasi nilai-nilai Lingkungan Kerja dan berbagai Karakteristik Individu. Kondisi ini pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai instansi tersebut.

b. Jenis Kelamin

Jenis kelamin dapat menggambarkan ada tidaknya bias gender dalam sebuah perusahaan/kantor. Apalagi posisi perempuan dan laki-laki dalam sebuah bidang kerja juga dapat mempengaruhi keberhasilan pelayanan. Gambaran mengenai jenis kelamin responden sebagai berikut:

Tabel 5. 2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentasi
Laki-Laki	43	61.42%
Perempuan	28	38,58%
Total	70	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Tabel 5.2 menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih banyak dibanding perempuan. Walaupun demikian, pemenuhan kuota perempuan telah tercukupi 38.58 %. Hal tersebut menunjukkan tidak adanya bias gender karena pemenuhan kuota perempuan dalam sebuah instansi pemerintahan telah sesuai

dengan undang-undang yang berlaku. Baik perempuan maupun laki-laki mendapat pekerjaan yang sesuai dalam instansi tersebut. Dengan demikian, pada Dinas Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang yang telah menempatkan peran pegawainya sesuai dengan jenis kelaminnya dapat lebih mudah ditingkatkan kinerjanya melalui internalisasi nilai-nilai Lingkungan Kerja dan berbagai Karakteristik Individu dalam rangka mengatasi ketidak disiplin.

c. Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan pegawai juga menentukan keberhasilan pemerintah daerah dalam menjalankan program kerjanya. Secara umum, semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai, maka semakin tinggi pula profesionalitasnya dalam bekerja. Tingkat pendidikan juga menggambarkan pemahaman pegawai terhadap pentingnya Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja yang melandasi serta memudahkan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.

Tabel 5. 3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase
SLTA	16	22.85%
D3	14	20%
S1	31	44.28%
S2	9	12.85%
Total	70	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Tabel 5.3 di atas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan S1 lebih banyak jika dibandingkan lainnya. Hal ini menunjukkan

sebagian besar pada Dinas Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang memiliki tingkat pendidikan yang cukup tinggi sehingga para pegawai dapat bersikap profesional dalam bekerja. Bahkan jika dijumlahkan secara keseluruhan kategori pendidikan tinggi, yaitu D3, S1 dan S2 mencapai dengan tingkat persentase sebesar 77,13%. Dengan demikian, setiap pegawai dapat memaknai pentingnya Lingkungan Kerja dan berbagai Karakteristik Individu, yaitu Diklat Kepemimpinan atau Diklat Prajabatan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

d. Lama Bekerja Responden

Lama bekerja juga dapat menentukan loyalitas seorang pegawai. Semakin lama pegawai tersebut bekerja, maka tingkat loyalitasnya semakin tinggi. Hal ini juga menandakan pegawai tersebut telah cocok dengan lingkungan kerja di kantornya sehingga menandakan keberhasilan internalisasi nilai-nilai Karakteristik Individu dan berbagai macam Lingkungan Kerja yang pada akhirnya berpotensi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Tabel 5. 4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Kategori	Jumlah Responden	Presentasi
1-10 thn	31	44.28%
11-20 thn	22	31.42%
21-30 thn	11	15.71%
31-40 thn	6	8.57%
Total	70	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 5.4 di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, responden dengan lama bekerja 1-10 tahun dan 11-20 tahun mendominasi di Dinas Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang. Hal ini menunjukkan tingkat loyalitas tinggi pada pegawai karena banyak yang mampu bertahan kerja selama puluhan tahun. Hal ini juga menunjukkan kinerja optimal pegawai tersebut selama bekerja. Di sisi lain, lama bekerja 1-10 tahun mencapai 44.28% yang sebagian adalah pegawai honor sehingga masih membutuhkan sosialisasi Lingkungan Kerja dan berbagai Karakteristik Individu yang lebih matang lagi.

2. Instrumen Penelitian

b. Uji Validitas

Analisis validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen atau alat penelitian telah benar-benar mencerminkan variabel-variabel yang diukur atau dengan kata lain validitas yaitu sifat yang menunjukkan adanya kesesuaian antara alat ukur dengan tujuan yang diukur. Pengukuran validitas tersebut ditujukan pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten SIDRAP yang diambil dalam pengujian ini sebanyak 70 responden.

Teknik yang dipakai untuk mengukur tingkat kevalidan suatu instrumen dalam penelitian ini menggunakan rumus *product moment*. Hasil dalam uji validitas kriteria suatu nilai dikatakan valid

bila nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Untuk mengetahui nilai r_{tabel} dapat dilakukan dengan rumus: $r_{tabel} (a, n-2)$ dari tabel product moment. Pada uji validitas ini diketahui bahwa n adalah 300, dan $a=5\%$, maka: $r_{tabel} (5\%, 70-2) = 0,095$. Dari hasil pengujian dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS 23 ternyata semua pernyataan yang terdiri dari tiga bagian yaitu harga, kualitas pelayanan dan keputusan pembelian seluruhnya dinyatakan valid. Berikut ini adalah uraian hasil pengujian validitan instrumen :

Tabel 5. 5 Hasil pengujian Validitas instrumen harga

Butir	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja				
1	0.406**	0.198	0,000	Valid
2	0.243**	0.198	0,043	Valid
3	0.420**	0.198	0,000	Valid
4	0.445**	0.198	0,000	Valid
5	0.299**	0.198	0,012	Valid
6	0.498**	0.198	0,000	Valid
Karakteristik Individu				
1	0.303**	0.198	0,011	Valid
2	0.535**	0.198	0,000	Valid
3	0.616**	0.198	0,000	Valid
4	0.413**	0.198	0,000	Valid
5	0.116**	0.198	0,340	Tidak Valid
6	0.585**	0.198	0,000	Valid
Kinerja Pegawai				
1	0.383**	0.198	0,001	Valid

2	0.663**	0.198	0,000	Valid
3	0.793**	0.198	0,000	Valid
4	0.347**	0.198	0,003	Valid
5	0.356**	0.198	0,002	Valid
6	0.499**	0.198	0,000	Valid

Sumber data :data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan data tabel 5.5 terlihat bahwa hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan lingkungan kerja, karakteristik individu dan kinerja pegawai sebanyak 18 pernyataan, diketahui bahwa berjumlah 17 pernyataan memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > 0,198$) sedangkan 1 pernyataan memiliki r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} ($r_{hitung} > 0,198$). dari hasil uji validitas dari 17 item pertanyaan butir instrumen adalah valid sedangkan 1 item pernyataan instrument dikatakan tidak valid.

c. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Uji Reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam uji reliabilitas, nilai yang dikatakan reliabel jika $r_{alpha} > 0,60$ adapun hasil uji reliabilitas semua variabel sebagai berikut :

Tabel 5. 6 Uji reliabilitas Harga

Reliability Statistics	
Variabel	Cronbach's Alpha
Lingkungan Kerja	.694
Karakteristik Individu	.706
Kinerja Pegawai	.711

Berdasarkan data tabel 5.8 di atas, dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* lingkungan kerja adalah sebesar 0.694, karakteristik individu sebesar 0.706 dan Kinerja Pegawai 0.711. Dengan demikian instrumen pernyataan variabel tersebut dapat dikatakan reliabel karena *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti jawaban responden terhadap item-item pernyataan variabel dapat dikatakan konsisten.

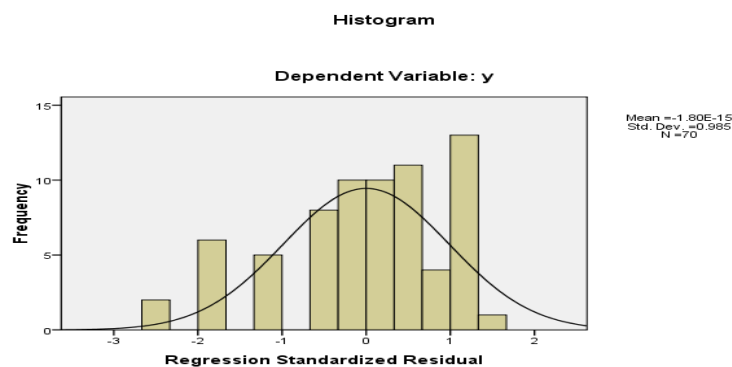
d. Uji normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Bila data berdistribusi normal, maka dapat digunakan uji statistik berjenis parametrik, sedangkan bila data tidak berdistribusi normal, maka digunakan uji statistik nonparametrik (Siregar, 2014: 153).

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan terlebih dahulu dengan cara analisis grafik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram residualnya. Jika data menyebar

disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal (menyerupai lonceng), maka model regresi memenuhi normalitas. Gambar berikut menyajikan hasil uji normalitas berupa histogram

Gambar 5. 1 Uji Normalitas Histogram



Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Gambar histogram di atas menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal karena bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang dan kurva mendekati pola distribusi normal. Agar lebih jelas dapat dilihat plotnya.

Gambar 5. 2 Uji Normalitas Probability Plot



Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Gambar tersebut menunjukkan bahwa titik-titik residual

model regresi sudah berdistribusi normal karena titik-titik tersebut yang menyebar di sekitar garis diagonal. Dengan demikian syarat kenormalan sebagai pengujian statistik menggunakan regresi dapat terpenuhi.

Secara statistik, data dari variabel penelitian dapat juga diuji normalitasnya dengan menggunakan teknik *one-sample kolmogorov-smirnov test*. Uji tersebut dimaksudkan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi variabel-variabel penelitian. Kaidah yang digunakan adalah jika $p > 0,05$ maka data dinyatakan normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 5.5 di bawah ini.

Tabel 5. 7 Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.93229066
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.085
	Negative	-.117
Kolmogorov-Smirnov Z		.980
Asymp. Sig. (2-tailed)		.292

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 5.5 di atas diperoleh nilai KS-Z sebesar 0.980 dengan taraf signifikan (p) sebesar 0,292. Karena $p > 0,05$, yaitu $0,292 > 0,05$ maka data penelitian berdasarkan uji *one-sample kolmogorov-smirnov test* dinyatakan berdistribusi normal.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk memprediksi permintaan di masa akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*) (Siregar, 2013:301).

Regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1), dan Karakteristik Individu (X2) secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y). Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS *for Windows* versi 26.0. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya diringkas sebagai berikut:

Tabel 5. 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.377	2.524		1.734	.088
Lingkungan Kerja	.381	.086	.395	4.445	.000
Karakteristik Individu	.441	.080	.493	5.542	.000

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5.6 tersebut dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* sehingga diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 4.377 + 0,381 X_1 + 0,441 X_2$$

Dimana:

Y= Kinerja Pegawai

X₁= Lingkungan Kerja

X₂= Karakteristik Individu

Berdasarkan persamaan regresi ganda tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta persamaan di atas adalah 4.377. Angka tersebut menunjukkan indikasi Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang bila Lingkungan Kerja (X₁), dan Karakteristik Individu (X₂) diabaikan.
- b. Koefisien variabel X₁ (Lingkungan Kerja) diperoleh sebesar 0,381 dengan tanda positif. Hal ini menunjukkan bila semakin besar tingkat penerapan Lingkungan Kerja, maka semakin besar pula peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang.
- c. Koefisien variabel X₂ (Karakteristik Individu) diperoleh sebesar 0,441 dengan tanda positif. Hal ini menunjukkan bila semakin tinggi pelaksanaan Karakteristik Individu, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Dinas Dinas Perhubungan Kabupaten

Sidenreng Rappang.

Dari hasil koefisien regresi berganda yang telah dijelaskan pada uraian di atas selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis yang dilakukan secara parsial maupun simultan.

a. Hasil Pengujian Hipotesis

1) Hasil Pengujian Parsial (Ujit)

Uji t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Uji hipotesis secara parsial dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dan/atau berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS. Kedua cara ini akan digunakan dalam penelitian ini.

a) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian regresi untuk variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan nilai t hitung = 4,445 dengan nilai signifikansi 0,000. sehingga (hipotesis diterima). Dengan demikian Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang.

b) Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis:

Hasil pengujian regresi untuk variabel Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan nilai t hitung

= 5.542 dengan nilai signifikansi 0,000 sehingga (hipotesis diterima). Dengan demikian Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Dinas Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang.

2) Hasil pengujian simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara bersama-sama dilakukan dengan menggunakan Uji F. Uji F dilakukan untuk menguji hubungan signifikansi antara variabel bebas dan variabel terikat secara keseluruhan atau simultan. Artinya, dalam penelitian ini, uji F hendak membuktikan pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1), dan Implementasi Karakteristik Individu (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Sekretariat Pemerintah Kota Makassar. Hasil pengujian secara simultan ini diperoleh berdasarkan output SPSS uji regresi ganda pada tabel ANOVA.

Tabel 5. 9 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	65.513	2	32.757	36.595	.000 ^a
	Residual	59.972	67	.895		
	Total	125.486	69			

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai F hitung = 36.595 dengan signifikansi 0.000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0.05, nilai signifikansi

tersebut lebih kecil dari 0.05 dengan arah koefisien positif. Oleh karena itu, diperoleh bahwa hipotesis diterima yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Karakteristik Individu (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

b. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak antara nol sampai dengan satu, ($0 \leq R^2 \leq 1$). Tujuan menghitung koefisien determinasi adalah mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5. 10 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.522	.508	.94610

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa nilai R Square adalah 0,522. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 52.2% Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh variasi dari kedua variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Karakteristik Individu (X2). Sedangkan sisanya sebesar 47.8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

Pembahasan terhadap analisis ini dilakukan berdasarkan tujuan

penelitian, yaitu untuk mengetahui dan mengidentifikasi pengaruh atribut- atribut Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang. Oleh karena itu, pembahasan merupakan bentuk analisis yang mengacu pada hasil penelitian sebagaimana disajikan sebelumnya.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji statistik menggunakan regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung yang signifikan ($t = 4,445$, $p = 0,000$) menegaskan bahwa terdapat korelasi positif antara variabel lingkungan kerja (seperti penerangan, suhu udara, suara bising, ruang gerak, kemampuan bekerja, dan hubungan interpersonal) dengan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa perbaikan atau peningkatan dalam faktor-faktor lingkungan kerja dapat secara substansial meningkatkan produktivitas dan efisiensi pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Sidrap.

Pentingnya memperhatikan lingkungan kerja secara holistik tidak hanya meningkatkan kinerja individual pegawai, tetapi juga mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan mengoptimalkan kondisi lingkungan kerja yang mendukung, Dinas Perhubungan dapat menciptakan lingkungan yang lebih produktif dan inovatif bagi pegawai mereka, yang pada gilirannya

dapat berdampak positif pada pelayanan publik dan pencapaian target organisasional.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Sidrap menjadi sangat penting untuk dipahami, mengingat hasil uji statistik yang menunjukkan pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Indikator-indikator lingkungan kerja yang diberikan menurut Afandi (2018) memberikan gambaran yang komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi kerja dan produktivitas pegawai.

penerangan yang memadai dalam ruang kerja menjadi faktor krusial. Penerangan yang cukup mempengaruhi tingkat kenyamanan dan kejelasan dalam melakukan tugas, sehingga meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerjaan. Suhu udara yang optimal juga berperan penting. Suhu yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat mengganggu konsentrasi dan kenyamanan fisik pegawai, sehingga mengurangi produktivitas mereka.

tingkat suara bising di lingkungan kerja juga berdampak signifikan. Suara bising dapat mengganggu fokus dan konsentrasi pegawai, sehingga memperlambat atau mengurangi efektivitas mereka dalam menyelesaikan tugas. Ruang gerak yang memadai dan ergonomis, termasuk distribusi meja, kursi, dan peralatan kerja lainnya, juga mempengaruhi efisiensi dan kenyamanan dalam

melakukan pekerjaan sehari-hari.

Kemampuan bekerja yang terjaga dengan baik menciptakan rasa aman dan tenang di lingkungan kerja. Ketika pegawai merasa nyaman dan aman, mereka cenderung lebih produktif dan berinovasi dalam menyelesaikan tugas mereka. Hubungan interpersonal antar pegawai juga memiliki peran penting. Hubungan yang harmonis dan kolaboratif meningkatkan koordinasi dan komunikasi, yang esensial untuk mencapai tujuan bersama dalam instansi seperti Dinas Perhubungan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dapat diambil beberapa kesimpulan penting terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Sidrap. Pertama, lingkungan kerja yang memadai, seperti penerangan yang cukup, suhu udara yang nyaman, dan minimnya suara bising, secara signifikan berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Hal ini menunjukkan pentingnya investasi dalam infrastruktur fisik dan penyesuaian ergonomis ruang kerja untuk mendukung kinerja optimal.

hubungan interpersonal yang harmonis antar pegawai juga merupakan faktor krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Kolaborasi yang baik dan komunikasi yang efektif memfasilitasi koordinasi dalam tim, meningkatkan motivasi, dan menciptakan atmosfer kerja yang positif. Kebersamaan ini berpotensi

mengurangi konflik internal dan meningkatkan efisiensi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dari penelitian ini adalah bahwa perbaikan atau pengoptimalan lingkungan kerja dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan pegawai. Dengan memperhatikan faktor-faktor yang telah diidentifikasi, manajemen Dinas Perhubungan Kabupaten Sidrap dapat mengimplementasikan langkah-langkah perbaikan yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung, sehingga memberikan dampak positif yang signifikan pada kinerja organisasional secara keseluruhan.

2. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji SPSS yang menunjukkan pengaruh signifikan dari karakteristik individu terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Sidrap, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor seperti biografis, kepribadian, persepsi, dan sikap memainkan peran krusial dalam membentuk lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kepuasan kerja. Pertama, karakteristik biografis seperti usia, jenis kelamin, status perkawinan, dan masa kerja mempengaruhi tingkat pengalaman dan kompetensi pegawai. Pengalaman yang panjang dapat meningkatkan keahlian yang relevan untuk tugas-tugas dalam dinas perhubungan, yang kemudian berkontribusi pada kinerja yang lebih baik.

Karakteristik biografis pegawai seperti usia, jenis kelamin, status perkawinan, dan masa kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja mereka. Usia dan masa kerja sering kali berkorelasi positif dengan pengalaman kerja dan keahlian spesifik yang relevan untuk tugas-tugas di dinas perhubungan. Pengalaman ini bisa menjadi aset berharga dalam menangani tantangan yang kompleks atau situasi darurat di lapangan, yang mempengaruhi efisiensi dan kehandalan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Kepribadian individu memainkan peran penting dalam adaptasi dan interaksi di lingkungan kerja. Misalnya, pegawai yang memiliki kepribadian yang proaktif, percaya diri, dan mudah beradaptasi cenderung lebih mampu menghadapi perubahan yang cepat dan tuntutan kerja yang beragam. Sebaliknya, karakteristik seperti ketidakpercayaan diri atau kurangnya adaptasi dapat mempengaruhi kemampuan mereka untuk berkontribusi secara optimal dalam tim atau proyek yang melibatkan koordinasi yang intensif.

Persepsi individu terhadap lingkungan kerja mereka mempengaruhi motivasi dan komitmen terhadap organisasi. Persepsi positif terhadap keadilan dalam perlakuan, dukungan dari atasan, dan kesempatan untuk pengembangan karir dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas terhadap dinas perhubungan. Sebaliknya, persepsi yang negatif terhadap ketidakadilan atau kurangnya penghargaan atas kontribusi kerja dapat mengurangi

motivasi dan meningkatkan risiko turnover.

Sikap pegawai terhadap pekerjaan mereka juga merupakan faktor kunci dalam menentukan tingkat keterlibatan dan produktivitas. Sikap yang positif terhadap tanggung jawab, inisiatif, dan pencapaian tujuan organisasional dapat mendorong mereka untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam hal kualitas pelayanan dan kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP) yang ditetapkan.

Lingkungan fisik dan sosial di tempat kerja juga berperan penting dalam mempengaruhi kinerja. Fasilitas yang memadai, kondisi kerja yang aman, serta kebersihan dan kenyamanan lingkungan fisik dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan mental pegawai. Selain itu, budaya organisasional yang mendukung kolaborasi, komunikasi terbuka, dan kerjasama antardepartemen juga menciptakan atmosfer kerja yang kondusif untuk inovasi dan peningkatan efisiensi operasional.

Manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam dinas perhubungan juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Kebijakan yang adil terkait dengan pengembangan karir, evaluasi kinerja yang objektif, dan sistem penghargaan yang transparan dapat memotivasi pegawai untuk memberikan kontribusi terbaik mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

Pentingnya keselarasan antara tujuan individu dan tujuan

organisasi tidak boleh diabaikan. Ketika pegawai merasa bahwa tujuan pribadi mereka sejalan dengan visi dan misi dinas perhubungan, mereka cenderung lebih termotivasi untuk berupaya maksimal dalam menjalankan tugas-tugas mereka dengan baik.

Secara keseluruhan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Sidrap sangat kompleks dan melibatkan berbagai faktor yang saling terkait. Pengelolaan yang baik terhadap karakteristik individu, dukungan lingkungan kerja yang kondusif, dan manajemen yang efektif adalah kunci untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja dalam dinas perhubungan tersebut

3. Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten SIDRAP

Hasil pengujian model regresi menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 36.595 dengan nilai signifikansi 0.000. Nilai signifikansi ini sangat penting dalam analisis regresi karena menunjukkan apakah model regresi yang digunakan dapat secara signifikan menjelaskan variabilitas dalam data. Dalam hal ini, nilai signifikansi 0.000 jauh lebih kecil dari batas signifikansi yang umumnya diterima yaitu 0.05. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kecocokan yang sangat baik dan dapat diandalkan dalam menjelaskan hubungan antara variabel-

variabel yang diteliti.

Selain itu, hasil ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Karakteristik Individu (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Koefisien positif yang diperoleh menunjukkan bahwa peningkatan dalam Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu dihubungkan dengan peningkatan dalam Kinerja Pegawai. Dengan kata lain, semakin baik lingkungan kerja dan karakteristik individu pegawai, semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.

Lingkungan kerja yang positif, seperti fasilitas yang memadai, dukungan dari atasan, dan suasana kerja yang kondusif, dapat memberikan dampak yang besar terhadap kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan akhirnya mendorong pegawai untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik. Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lingkungan kerja berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian hasil kerja yang optimal.

Karakteristik individu, yang meliputi atribut seperti keterampilan, pengetahuan, dan sikap pegawai, juga berperan penting dalam menentukan kinerja. Pegawai dengan karakteristik individu yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi karena mereka dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan dan beradaptasi dengan lingkungan kerja yang ada. Hasil pengujian ini

menggarisbawahi pentingnya perhatian terhadap pengembangan karakteristik individu dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Dinas Perhubungan Kabupaten Sidrap menjadi konteks penelitian ini, di mana hasil analisis menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut – Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu – berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengimplikasikan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai di instansi tersebut, perlu adanya upaya yang terencana untuk memperbaiki kondisi lingkungan kerja dan mengembangkan karakteristik individu pegawai.

Langkah-langkah konkret yang dapat diambil meliputi perbaikan fasilitas kerja, peningkatan pelatihan dan pengembangan, serta penyediaan dukungan yang memadai bagi pegawai. Intervensi ini tidak hanya akan meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga mendorong pegawai untuk lebih berkomitmen dan produktif dalam tugas mereka.

Dari perspektif manajerial, penting bagi pihak manajemen di Dinas Perhubungan Kabupaten Sidrap untuk memperhatikan dan merancang strategi yang fokus pada perbaikan lingkungan kerja dan pengembangan karakteristik individu pegawai. Penerapan kebijakan yang mendukung kedua aspek ini dapat menjadi langkah strategis dalam mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan wawasan

yang berharga mengenai hubungan antara lingkungan kerja, karakteristik individu, dan kinerja pegawai. Penelitian ini menyarankan bahwa investasi dalam lingkungan kerja dan pengembangan karakteristik individu adalah strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai, yang pada gilirannya dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi di Dinas Perhubungan Kabupaten Sidrap

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan terhadap data penelitian yang telah dianalisis, maka kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini, sebagaiberikut:

1. Hasil pengujian regresi menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang. Nilai t hitung sebesar 4,445 dengan nilai signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa hubungan ini tidak terjadi secara kebetulan. Dengan demikian, hipotesis bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai diterima.
2. Hasil pengujian regresi menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Individu juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang. Nilai t hitung sebesar 5,542 dengan nilai signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Karakteristik Individu dengan Kinerja Pegawai. Dengan demikian, hipotesis bahwa Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai juga diterima.
3. Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai F hitung = 36.595 dengan signifikansi 0.000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0.05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 dengan arah koefisien positif. Oleh

karena itu, diperoleh bahwa hipotesis diterima yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Karakteristik Individu (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka adapun saran-saran yang hendak dikemukakan oleh penulis, antara lain:

1. Mengingat variabel Lingkungan Kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Dinas Perhubungan sebaiknya fokus pada peningkatan aspek-aspek lingkungan kerja. Ini termasuk memastikan adanya fasilitas kerja yang memadai, suasana kerja yang kondusif, serta dukungan yang memadai dari atasan.
2. Karena Karakteristik Individu juga menunjukkan pengaruh signifikan, penting untuk memberikan perhatian pada aspek pengembangan individu pegawai. Program pelatihan dan pengembangan keterampilan yang relevan dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai
3. Dengan hasil pengujian yang menunjukkan bahwa kedua variabel (Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu) secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Pegawai, penting untuk mengadopsi pendekatan terpadu dalam manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, Marbawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik, dan Penelitian*. Ljokseumawe: Malikussaleh Press.
- Afandi. (2018). *Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Anam. (2018). *Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Barizki. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Bukit, B., Malusa, T., dan Abdul, R. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Nur Hanifah. (2019). *Karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Halik. (2018). *Pengertian dan Faktor-Faktor Karakteristik Individu*. Surabaya: Pustaka Surabaya
- Handoko, T. 2018. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Husaini, Abdullah. 2017. *Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jurnal Warta Edisi 51.
- Ibrahim. (2019). *Karakteristik Individu: Konsep dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Gava Media
- Laia. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Era Globalisasi*. Jakarta: Andi Offset.
- Mahmudi. 2018. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Marvilli, Sumual. 2016. *Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan Sario Kota Manado*. Jurnal Ilmu Sosial dan Pengelolaan Sumberdaya Pembangunan. Volume 3. Nomor 20. Halaman 1-16.
- Purnamasari. (2019). *Goal-Setting Theory and Organizational Performance*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Priyono. 2017. *Pengantar Manajemen*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Sarinah., Mardalena. 2017. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sazly, Syukron., dan Permana, Dadan. 2020. *Pengaruh*

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang. Jurnal Ekonomi dan Manajemen Bina Sarana Informatika. Vol 18. No 2.

Sedarmayanti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Septian, Rozzaq Dwi. 2020. *Analisis Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Temprina Media Grafika. Jurnal Mahasiswa Teknik Industri. Vol 3. No 2.*

Saputra. (2020). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish

Sihaloho, Ronal Donra., dan Siregar, Hotlin. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. Jurnal Ilmiah Socio Secretum. Vol 9. No 2.*

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&G*. Bandung: Alfabet.

Taufiqurrahman. 2019. *Manajemen Strategik*. Jakarta: UDM Press.

Wirawan. 2018. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.