

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN SIDRAP

**Agung**

**Email:**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Parepare  
Jl. Gen. Ahmad Yani No.Km.6, Bukit Harapan, Kec. Soreang, Kota Parepare. Telp. 91131

## ABSTRAK

Agung 2024. Dengan judul penelitian "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sidrap" tujuan dari penelitian ini adalah: Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang. Menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang.

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. 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.

Adapun hasil dalam penelitian ini yakni: 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. 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.

**Kata Kunci: Lingkungan Kerja. Karakteristik Individu. Kinerja Pegawai**

## ABSTRACT

Agung 2024. With the research title "The Influence of the Work Environment and Individual Characteristics on Employee Performance at the Sidrap Regency Transportation Service" the aim of this research is: Analyze the influence of the work environment on employee performance at the Sidenreng Rappang Regency Transportation Service. Analyzing the influence of individual characteristics on employee performance at the Sidenreng Rappang District Transportation Service.

The data collection technique used by the author is field research. Field research is a direct review of SIDRAP District Transportation Service employees. Primary data is data obtained directly from research informants through questionnaires aimed directly at employees of the SIDRAP District Transportation Service. The data analysis technique used in this research is descriptive statistics. "Descriptive statistics are statistics that are used to analyze data by describing or illustrating the collected data according to the facts without making conclusions that apply to the general public.

The results of this research are: The results of regression testing show that the Work Environment variable has a significant effect on Employee Performance at the Sidenreng Rappang Regency Transportation Service. The calculated t value of 4.445 with a significance value of 0.000 indicates that this relationship does not occur by chance. Thus, the hypothesis that the work environment influences employee performance is accepted. The results of regression testing show that the Individual Characteristics variable also has a significant effect on Employee Performance at the Sidenreng Rappang Regency Transportation Service. The calculated t value is 5.542 with a significance value of 0.000 indicating that there is a significant relationship between Individual

Characteristics and Employee Performance. Thus, the hypothesis that individual characteristics influence employee performance is also accepted.

**Keywords: Work Environment. Individual Characteristics. Employee Performance**

## PENDAHULUAN

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

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perhubungan Kabupaten SIDRAP, selama tiga bulan mulai dari Desember hingga Februari 2024. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 48 orang, dan sampel diambil menggunakan metode random sampling (probability sampling) dengan perhitungan rumus Slovin yang menghasilkan sampel minimum sebanyak 70 orang. Penelitian ini menggunakan tiga variabel utama: **Lingkungan Kerja** sebagai variabel independen ( $X_1$ ), **karakteristik individu** sebagai variabel independen ( $X_2$ ) dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen ( $Y$ ).

Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan kuesioner. Wawancara dilakukan untuk mengumpulkan data secara langsung dari responden, observasi digunakan untuk pengamatan langsung terhadap responden, dan kuesioner dengan skala Likert digunakan untuk mengukur persepsi responden. Data yang dikumpulkan terdiri dari data kualitatif mengenai sejarah singkat perusahaan dan struktur organisasi, serta data kuantitatif berupa jumlah karyawan. Sumber data primer diperoleh dari hasil kuesioner yang diisi oleh responden, sementara data sekunder berasal dari laporan atau dokumen perusahaan.

Untuk memastikan instrumen penelitian valid dan reliabel, dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan data yang terkumpul. Selain itu, digunakan analisis regresi linear sederhana untuk menemukan hubungan antara konflik internal dan kinerja karyawan, dengan persamaan regresi

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Di mana

$Y$  = Kinerja Pegawai

$b_1b_2b_3$  = Koefisien Regresi variabel independent

$X_1$  = Lingkungan Kerja

$X_2$  = Karakteristik Individu

$a$  = Konstanta

$e$  = **Standar error.**

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### HASIL PENELITIAN

#### 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

##### a. 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 1 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
X1	.381	.086	.395	4.445	.000
X2	.441	.080	.493	5.542	.000

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

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

$$Y = 4.377 + 0,381 X1 + 0,441 X2 + 2,524$$

Dimana:

Y= Kinerja Pegawai

X1= Lingkungan Kerja

X2= Karakteristik Individu

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

- 1) 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.
- 2) 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.
- 3) 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..

1) 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 Dinas Perhubungan. Hasil pengujian secara simultan ini diperoleh berdasarkan output SPSS uji regresi ganda pada tabel ANOVA. regresi ganda pada tabel ANOVA.

**Tabel 3 Hasil Uji F**

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

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

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)..

2) 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 4 Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 <sup>a</sup>	.522	.508	.94610

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

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.

### 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 organisasional.

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.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini yakni:

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.

### Saran

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

1. Upaya evaluasi dan peningkatan sistem Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu harus senantiasa dipertahankan oleh Dinas Dinas Perhubungan Kabupaten Sidenreng Rappang untuk lebih memaksimalkan lagi kinerja pegawai.
2. Melakukan evaluasi rutin terhadap kondisi lingkungan kerja dan mengimplementasikan perbaikan berkelanjutan sesuai dengan umpan balik dari pegawai
3. Mengembangkan program pengembangan diri dan pelatihan yang sesuai dengan karakteristik individu untuk meningkatkan keterampilan dan motivasi kerja

### 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.