



Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional Ii Palembang

Tara Indah Maudia¹, Nisa' Ulul Mafra², Tri Darmawati³

^{1,2,3} Universitas PGRI Palembang

Abstract

Received: 25 November 2023
Revised: 04 Desember 2023
Accepted: 10 Desember 2023

This study aims to determine the effect of individual characteristics and work environment on employee performance at PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang. The population in this study were 70 employees of PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang and the sample taken was 70 employees using a saturated sample. The data analysis technique used in this study is multiple regression analysis, coefficient of determination (R²), t test (partial) and f test (simultaneous). Based on the data analysis conducted, this study found that by means of the t test individual characteristics affect employee performance with a value of $0.000 < 0.005$ and the work environment does not partially affect employee performance with a value of $0.616 > 0.05$. The results of the F test (simultaneous) obtained a value of $0.000 < 0.05$, which means that H₀ is rejected and H₁ is accepted so that it can be concluded that there is an influence of individual characteristics and work environment on employee performance at PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang. The coefficient of determination (R²) is 0.500 or 50% and the remaining 50% is influenced by other factors that may not be included in this study such as workload, work motivation and others.

Keywords: Individual Characteristics ; Work Environment ; Employee Performance

(*) Corresponding Author: taraindah2018@gmail.com,

How to Cite: Maudia, T. I., Mafra, N. U., & Darmawati, T. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional Ii Palembang. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10438906>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi penggerak utama bagi PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang, tanpa peran personal berkualitas akan menghambat proses kerja perusahaan. Untuk mencapai tujuan serta proses perusahaan, pegawai wajib bekerja secara efektif serta efisien. Untuk memberikan dukungan terbaik, perusahaan bisa memberikan masukan yang terbaik melalui karakteristik individu dan lingkungan kerja (Oktariansyah, 2020).

Setyowati, Sari, & Yani (2019) menjelaskan setiap individu memiliki sifat serta karakteristik berasal dari pengaruh lingkungan atau genetika dan karakteristik. Karakteristik bawaan adalah turunan yang ada saat lahir, baik yang melibatkan faktor psikologis dan biologis, kepribadian, perilaku, pikiran, dan perasaan yang diintensifkan seseorang (individu) adalah hasil dari perpaduan antara faktor biologis seperti faktor bawaan dan faktor lingkungan. Saliding, Areros, & Rumawas (2019) mengatakan bahwa karakteristik individu heterogen dapat menumbuhkan kontribusi individu berbeda terhadap kinerja perusahaan. Pegawai dengan kualitas yang baik dapat memperlancar pekerjaan pegawai tersebut sedemikian rupa agar menghasilkan kinerja yang maksimal serta memberi pengaruh positif untuk perusahaan.

Peningkatan kinerja tidak terlepas dari faktor karakteristik individu yang berperan di dalamnya, adanya pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja

berarti individu yang sesuai dengan karakteristik perusahaan akan menghasilkan kinerja yang semakin baik. Artikel yang memperkuat tentang karakteristik individu pernah diteliti oleh Gaffar, Abduh, & Yantahin (2017), Puspita, Firdaus, & Rinda (2020), Rahman, Rahmawati, & Utomo (2020), bahwa karakteristik individu berpengaruh langsung terhadap komitmen pegawai terhadap perusahaan.

Selain karakteristik individu, lingkungan kerja juga memberi dampak terhadap pencapaian kinerja pegawai. Lingkungan yang kondusif tentu saja dapat membuat pegawai merasa nyaman. R.Sutrisno, Lengkong, Nelwan, & Dotulong (2022) mendefinisikan lingkungan kerja menjadi salah satu faktor eksternal yang mempunyai pengaruh yang relevan untuk mendukung hasil kerja dengan sebaik mungkin untuk setiap pekerjaan. Jika lingkungan kerja tidak tenang maka bisa mengakibatkan penurunan kinerja pegawai, disebabkan minimnya motivasi kerja di kalangan tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Beberapa artikel dapat memperkuat argumentasi ini, seperti artikel yang diteliti oleh Nabawi (2019), Sihalohe & Siregar (2020), Sunarsi, Wijoyo, Prasada, & Andi (2020), jika lingkungan di tempat kerja memberikan kenyamanan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang berkualitas.

Kinerja yang baik merupakan keinginan setiap perusahaan karena untuk mencapainya memerlukan pengorbanan yang besar. Kinerja yang baik dapat didukung oleh karakteristik individu heterogen dan lingkungan kerja yang kondusif. Semakin bernilai karakteristik individu secara langsung dapat memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan dan lingkungan kerja yang nyaman akan menimbulkan rasa *sense of belonging* sehingga setiap pegawai memiliki kesadaran akan tanggung jawab.

Kinerja adalah pelaksanaan pekerjaan atau tanggung jawab sesuai dengan pelaksanaan pekerjaannya sedemikian rupa agar tercapai hasil diharapkan. pengertian tersebut menjelaskan bahwa kinerja lebih ditekankan dalam suatu proses yang di dalamnya dibuat perbaikan-perbaikan dalam pelaksanaannya agar pencapaian produk atau *output* kerja dapat optimal (Sinambela, 2017). Kinerja pegawai meningkat apabila pegawai tersebut melaksanakan tugas-tugasnya dengan kualitas yang tinggi sesuai dengan amanah yang telah dibebankan pada pegawai. Kinerja pegawai salah satu tingkat kesuksesan pegawai saat pelaksanaan tugas serta tanggung jawab pekerjaan atau perwujudan dari keterampilan seorang pegawai (Samsuddin, 2018). Hal ini dapat dibuktikan dengan beberapa artikel yang diteliti oleh Sedayu & Rushadiyati (2021), Ahmad (2019), Tanjung (2019), menyatakan bahwa karakteristik dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dilihat dari fenomena yang terjadi di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang, permasalahan di instansi tersebut mengenai karakteristik individu kurangnya ide dan inisiatif serta pengalaman kerja yang kurang dan bagian lingkungan kerja yang belum mencapai tujuan, seperti temperatur udara di tempat kerja untuk kondisi normal, setiap elemen tubuh pegawai memiliki perbedaan temperatur, temperatur udara yang terlalu tinggi juga tidak baik untuk tubuh pegawai sehingga menyebabkan kinerja pegawai mengalami penurunan yang akan menghambat tujuan perusahaan.

Dari uraian di atas menggambarkan betapa pentingnya karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di perusahaan. Yang mana hasil riset (Rusmana, 2020) dengan hasil penelitian menjelaskan bahwa lingkungan kerja dan karakteristik individu secara simultan memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu, peneliti ingin meneliti dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang”.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode penelitian kuantitatif asosiatif. Sugiyono (2019) menjelaskan penelitian kuantitatif yaitu metode berdasarkan filosofi positivisme dipakai dalam penelitian pada populasi dan sampel tertentu, instrumen digunakan data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan pengujian hipotesis yang ditetapkan. Penelitian asosiatif adalah suatu rumusan untuk merumuskan masalah penelitian yang menanyakan tentang hubungan antara kedua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019).

Populasi yang diambil oleh peneliti yaitu semua pegawai yang ada di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang berjumlah 70 pegawai tetap dan sampel yang diambil sebanyak 70 pegawai pada penarikan sampel penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel atau disebut sampel jebuh.

Sumber pengumpulan data yang dipakai ialah data primer dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan data sekunder dengan teknik dokumentasi serta melakukan observasi. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini ialah kuesioner, dokumentasi, dan observasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dua atau lebih variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Tabel Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien B	Standar Error
Konstanta	9,787	4,024
Karakteristik Individu	0,729	0,112
Lingkungan Kerja	0,039	0,78

Sumber : Pengolahan Data, 2023

Dilihat pada tabel di atas menunjukkan koefisien β adalah bentuk sebuah persamaan regresi yang dapat dilihat berikut:

$$Y = 9,787 + 0,729 X_1 + 0,039 X_2 + e$$

Berdasarkan model regresi pada tabel di atas maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) 9,787 menjelaskan bahwa jika konstanta karakteristik individu dan lingkungan kerja bernilai 0 maka kinerja pegawai bernilai 9,787.
2. Nilai 0,729 adalah koefisien regresi dari setiap variabel karakteristik individu (X_1), bahwa jika karakteristik individu mengalami kenaikan sebesar satu

satuan, sedangkan lainnya tetap maka dikaitkan kenaikan satu satuan kinerja pegawai sebesar 0,729. Jika variabel karakteristik individu (X1) turun sebesar satu unit, maka kinerja pegawai turun sebesar 0,729 satuan.

3. Nilai 0,039 adalah nilai koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja (X2), yang berarti lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan, sebaliknya pada kondisi tetap maka terjadi peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,039 satu satuan. Jika variabel lingkungan kerja (X2) mengalami penurunan sebesar satu satuan maka diperoleh penurunan kinerja pegawai yaitu sebesar 0,039 satu satuan.

Koefisien Korelasi dan Determinasi (R^2)

Koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya kuat atau tidaknya hubungan tersebut. Pada analisis korelasi memberikan ukuran kesekatan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Koefisien Determinasi (R^2) yaitu untuk menghitung seberapa besar pengaruh variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,707 ^a	,500	,485	2,98382

Sumber : Pengolahan Data, 2022

Dapat di lihat dari tabel di atas nilai variabel koefisien korelasi (R) antara karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai cukup atau memiliki hubungan sebesar 0,707, sedangkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,500 atau 50 % dan sisanya 50% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain mungkin tidak termasuk di penelitian ini seperti beban kerja, motivasi kerja dan lain-lain.

Uji t (Secara Parsial)

Uji t digunakan untuk mengkaji signifikansi bagian konstanta variabel independen atau sendiri-sendiri pada variabel dependen. Pengujian ini dapat dilihat dengan membandingkan nilai signifikan $\alpha = 5\%$.

Tabel Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,787	4,024		2,432	,018
	Karakteristiki Individu (X1)	,729	,112	,677	6,504	,000
	Lingkungan Kerja (X2)	,039	,078	,052	,503	,616

Sumber : Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas, besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap variabel dependen ditentukan sebagai berikut :

- Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai
Diketahui nilai sig untuk pengaruh (parsial) X1 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitungnya $6,504 > t$ tabel 1,668. Dari sini bisa disimpulkan bahwa H1 diterima yang artinya terdapat pengaruh karakteristik individu (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).
- Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai
Diketahui nilai signifikansi pengaruh (parsial) X2 terhadap Y yaitu sebesar $0,616 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,503 < t$ tabel 1,668 dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak artinya tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk menguji variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen secara. Uji tersebut digunakan dengan menetapkan nilai probabilitas F (sig) sama dengan taraf nyata 5 %.

Tabel Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	596,973	2	298,486	33,526	,000 ^b
	Residual	596,513	67	8,903		
	Total	1193,486	69			

Sumber : Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji F di atas menunjukkan nilai signifikan untuk pengaruh simultan variabel X1 dan X2 terhadap Y yaitu sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $33,526 > F$ tabel 3,132. Sehingga bisa disimpulkan terdapat pengaruh karakteristik individu (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).

Pembahasan

H1 : Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang

Hasil uji hipotesis (Uji t) menunjukkan nilai signifikan secara parsial antara variabel karakteristik individu (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai $0,000 < 0,005$, artinya karakteristik individu (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang.

Bukti nyata bahwa karakteristik individu dapat berdampak pada peningkatan kinerja pegawai yang positif dan tegas ialah sifat atau sikap pegawai untuk bekerja dengan kemampuan terbaiknya sehingga berdampak pada ketelitian pegawai dan kualifikasi pegawai selesaikan pekerjaan tepat waktu untuk membuat dampak nyata disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan, yang harus dilakukan dengan cepat dan tepat sesuai aturan operasional. Karena perbedaan fitur individualitas setiap pegawai harus menjadi perhatian manajemen perusahaan ketika tujuan perusahaan tercapai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis, penelitian ini menunjukkan setiap individu mempunyai karakteristik yang berbeda, perbedaan tersebut menunjukkan bahwa karakteristik individu berbeda antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, sehingga kemungkinan manajemen, rekrutmen, pengembangan karir, dan upaya peningkatan kinerja pegawai mempertimbangkan karakteristik individu masing-masing pegawai.

Hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurazis, Rismansyah, & Hendri (2021) yang berjudul "Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Lapas Narkotika Banyuasin". Yang menyatakan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

H2 : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang

Dari hasil pengujian hipotesis uji t menyatakan nilai signifikansi $0,616 > 0,05$ ialah lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang.

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik. Mendefinisikan lingkungan kerja fisik, seperti arah pencahayaan, pewarnaan, kebersihan, dan faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Mendukung aspek fisik lingkungan kerja non fisik, misalnya kenyamanan serta keamanan, hubungan baik dengan manajer dan rekan kerja memberikan dampak untuk efektivitas dan efisiensi pegawai. Kebutuhan akan lingkungan fisik yang menyenangkan menciptakan rasa gembira, memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih keras dan antusias. Semangat kerja staf yang tinggi sehingga desain sistem kerja yang efektif dimungkinkan meningkat. Karena itu, kedua kondisi tersebut harus diperbaiki dicocokkan sedemikian rupa sehingga kedua lingkungan kerja tersebut adalah lingkungan fisik dan lingkungan kerja non fisik penting untuk efisiensi pegawai yang lebih tinggi.

Hasil ini tidak sejalan penelitian terdahulu yang dilakukan Tanjung (2019) yang berjudul "Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Vitmtech Indonesia", yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

H3 : Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang

Dari koefisien korelasi (R) menghasilkan karakteristik individu (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,707, sedangkan koefisien korelasi (R2) sebesar 0,500 atau 50 %, berarti variabel karakteristik individu (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) memperoleh hasil 50% dan sisanya $(100\% - 50\%) = 50\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti seperti disiplin kerja dan beban kerja.

Berdasarkan hasil uji hipotesis (F) secara simultan antara karakteristik individu (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara karakteristik individu (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang.

Kedua variabel tersebut dapat memengaruhi kinerja pegawai secara bersamaan, karena keduanya dapat memastikan perasaan menyenangkan di tempat kerja. Perusahaan dengan kondisi ruangan yang tidak mencukupi, juga untuk pegawai etos kerja mereka tinggi dari waktu ke waktu, tetapi juga bisa berkurang kinerja saat lingkungan kerja tidak berangsur-angsur membaik, begitu juga sebaliknya saat lingkungan kerja sangat baik untuk mendukung kinerja pegawai tetapi pegawai berada dalam suasana hati yang buruk, seperti kurang disiplin atau mudah tersinggung, juga menyebabkan penurunan kinerja, jadi perusahaan harus perhatikan keduanya secara seimbang.

Hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Oktariansyah (2020) yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Transmigrasi Kabupaten Banyuwasin”, yang menyatakan adanya pengaruh signifikan karakteristik individu secara parsial terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini ditarik kesimpulan bahwa secara parsial hanya variabel karakteristik individu yang berpengaruh, sedangkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Uji simultan (F) diperoleh nilai signifikan variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $0,000 < 0,05$. Maka disimpulkan terdapat pengaruh signifikan pada karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang.

Berdasarkan hasil kesimpulan dalam penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti memberikan saran dan bahan masukan bagi PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang.

1. Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai oleh karena itu PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang harus saling bekerja sama antara atasan dengan bawahan, pegawai dengan pegawai, sebaiknya menjalin hubungan yang baik, melakukan komunikasi secara terbuka dan lebih mengutamakan kerja sama tim sehingga kinerja yang dihasilkan akan optimal.
2. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang, harus meningkatkan sarana dan prasarana yang pegawai butuhkan untuk mendukung pekerjaan terutama kenyamanan ruangan seperti AC dan kipas angin walaupun sudah ada tapi belum memenuhi kriteria yang diinginkan pegawai.
3. Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang, mampu menumbuhkan karakteristik individu yang baik dan lingkungan kerja yang nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

REFERENSI

- Ahmad, M. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT Cassia Coop Sungai Penuh*. *Jurnal Benefita*, 4(2).
- Budiasi, I. K. (2021). *Beban Kinerja dan Kinerja Pegawai Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada. Jawa Tengah.

- Elfrianto, H., & Lesmana, G. (2022). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. UMSU PRESS. Medan.
- Gaffar, I. D., Abduh, T., & Yantahin, M. (2017). *Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya di Makasar*. *Jurnal Riset Edisi XVI*, 3(5).
- Ilham, N. (2022). *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cipta Media Nusantara. Surabaya.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Indonesia Pustaka. Yogyakarta.
- Kartini, Y. (2020). *Media Sosial dan Produktivitas Kerja Generasi Milenial*. Guepedia. Makasar.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nabawi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2).
- Nurazis, N. A., & Rismansyah, & Hendri, E. (2021). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Lapas Narkotika Banyuasin*. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang*, 3(2).
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Media Sahabat Cendekia. Surabaya.
- Oktariansyah. (2020). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Transmigrasi Kabupaten Banyuasin*. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(2).
- Puspita, A., Firdaus, A., & Rinda, R. T. (2020). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- R.Sutrisno, E., Lengkong, V., Nelwan, O., & Dotulong, L. (2022). *Pelaksanaan Sistem Kerja Work From Home Bagi Aparatur Sipil Negara*. Uwais Inspirasi Indonesia. Jawa Timur.
- Rahman, F., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Studi pada FISIP ULM Banjarmasin)*. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 9 (1).
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chabibi, M. N. (2020). *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. LPPM UNIVERSITAS KH. A. WAHAB HASBULLAH. Jombang.
- Rusmana, F. D. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Bank BRI Syariah Kabupaten Subang. Pemikiran dan Pengembangan Perbankan Syariah*.
- Saliding, M., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2019). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. MNS (Multi Nabati Sulawesi) Bitung*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1).

- Samsuddin. (2018). *Kinerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Indonesia Pustaka. Sidoarjo.
- Sedayu, M. S., & Rushadiyati. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini*. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 11(2). N
- Setyowati, D. E., Sari, S. K., & Yani, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Jakad Media Publishing. Surabaya.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan*. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. ALFABETA. Bandung.
- Sunarsi, D., & Wijoyo, H., & Prasada, D., & Andi, D. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mentari Persada di Jakarta*. *Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri*, 5(1).
- Tanjung, R. (2019). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Vimtech Indonesia*. *Jurnal Unrika*, 6(2).