

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERTAMINA CABANG DENPASAR

Ida Ayu Chandra Regita Pidada¹, Gde Bayu Surya Parwita², I Nyoman Resa Adhika³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: dayuregitaaa@gmail.com¹, gdebayusurya@unmas.ac.id²,
resa.adhika@unmas.ac.id³

ABSTRACT

Performance is the result of work carried out with the expected value. The purpose of this study was to determine the effect of individual characteristics and physical work environment on employee performance at PT. PERTAMINA Denpasar Branch. And to know simultaneously the influence of individual characteristics and physical work environment on employee performance at PT. PERTAMINA Denpasar Branch. This research was conducted at the office of PT. PERTAMINA Denpasar Branch which is located at JL. Sugianyar No. 10, Denpasar, Bali. The objects in this study are individual characteristics, physical work environment and employee performance. The population in this study are employees who work at PT. Pertamina Denpasar Branch as many as 42 employees. Determination of the sample in this study using a saturated sampling technique. Saturated sampling technique is a sampling technique using the entire population as a sample in the study because the population is less than 100. The analytical technique used in this study is Multiple Linear Regression Analysis. The results of this study are individual characteristics have a positive and significant effect on employee performance at PT. PERTAMINA Denpasar Branch, the physical work environment has a positive and significant effect on employee performance at PT. PERTAMINA Denpasar Branch, and individual characteristics and physical work environment simultaneously affect the performance of employees at PT. PERTAMINA Denpasar Branch.

Keywords: *individual characteristics, physical work environment, employee performance*

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan asset yang paling berharga yang dimiliki oleh suatu instansi, organisasi atau perusahaan karena keberadaannya sangat menentukan terhadap peningkatan perusahaan (Munandar, 2017:1). Hal ini dikarenakan tujuan perusahaan dapat tercapai apabila ada peran aktif dari sumber daya

manusia diperusahaan tersebut (Saputri, 2016). Oleh sebab itu, banyak perusahaan yang selalu berusaha meningkatkan kualitas sumber dayanya agar dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan maksimal.

Melihat dari pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi, maka sumber daya manusia harus dikelola dengan baik, Salah satu strategi untuk dapat

meningkatkan peranan sumber daya manusia dalam setiap organisasi tersebut adalah meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertahankan kinerja karyawan agar tetap tinggi, maka kemungkinan besar organisasi juga akan mampu bertahan dan berkembang. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu organisasi.

Menurut (Mangkunegara, 2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Iskandar (2017) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dilaksanakan dengan nilai yang diharapkan. Menurut Sutrisno (2016:172) kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Secara umum tujuan perusahaan adalah untuk mendapatkan laba yang semaksimal mungkin, dengan adanya kinerja karyawan yang baik, semua itu akan terwujud. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan kerugian bagi perusahaan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Hasibuan, 2017).

Penelitian ini dilakukan disalah satu perusahaan dibawah naungan BUMN yaitu PT. PERTAMINA Cabang Denpasar yang bertugas mengelola penambangan minyak dan gas bumi. Dari hasil observasi awal terdapat fenomena yang terjadi di PT. PERTAMINA Cabang Denpasar menunjukkan kinerja yang kurang optimal. Hal tersebut dapat tergambarkan pada tindakan, yaitu data penilaian rata-rata hasil kerja karyawan PT. PERTAMINA Cabang Denpasar yang menurun.

Berdasarkan hasil observasi awal bahwa untuk pengukuran kinerja karyawan pada PT. PERTAMINA Cabang Denpasar menerapkan suatu sistem manajemen kinerja. Penilaiannya disesuaikan dengan nilai kerja karyawan yang diperoleh dari satu tahun berjalan. Adapun kriteria penilaian yang dilakukan internal manajemen perusahaan PT. PERTAMINA Cabang Denpasar yaitu kedisiplinan (tingkat absensi karyawan), sikap (cara berkomunikasi karyawan dengan atasan maupun dengan rekan kerja), *performa* (cara menyelesaikan masalah dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas). Permasalahan yang terjadi terlihat dari karyawan yang terkesan tidak cekatan dan belum optimalnya jam kerja yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan. Nampak masih ada karyawan terlambat masuk dan ada karyawan yang pulang sebelum jam kerja berakhir. Peneliti dapat mengamati ada karyawan yang cenderung mengabaikan jam bekerja, seperti tidak berada pada meja pada saat jam kerja, mengobrol dengan rekan kerja, sibuk memainkan *handphone* atau sekedar bersantai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi dalam meraih kinerja

karyawan secara optimal adalah karakteristik individu yang mempunyai peran penting terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh (Ananda dan Sunuharyo, 2018:73), yang mengatakan apabila faktor-faktor didalam pekerjaan cocok dengan karakteristik individu, maka karyawan tersebut cenderung untuk termotivasi menjalankan tugas yang diberikan. Kinerja karyawan yang telah didasari oleh karakteristik individu yang kuat akan berdampak sangat baik dalam perkembangan diri mereka secara pribadi dan kelompok.

Karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Karakteristik merupakan ciri, tabiat, kebiasaan atau sifat yang membedakan seseorang dengan yang lain serta berkemampuan dalam mengarahkan tindakan seorang individu. Karakteristik individu didalam perusahaan merupakan suatu hal yang nyata hal tersebut dikarenakan setiap karyawan yang ada di perusahaan memiliki karakter yang berbeda. Hal ini didasarkan pada asumsi Rivai (Jacobis dkk, 2017) menyatakan bahwa karakteristik individu adalah ciri-ciri khusus, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain. Hasibuan (Jacobis dkk, 2017) mendefinisikan karakteristik individu merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Hidayah (2018) yang menyatakan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan

karakteristik individu akan menyebabkan terjadinya perubahan kinerja karyawan yang searah (positif), artinya jika karakteristik individu karyawan semakin baik maka kinerja akan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya jika karakteristik individu karyawan semakin buruk maka semakin rendah kinerjanya. Peneliti yang meneliti variabel karakteristik individu juga dilakukan oleh Darma, *et al* (2020) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki minat yang kuat akan terus bekerja di organisasi karena keinginan yang timbul dari diri mereka sendiri dan memiliki kedekatan emosional dengan organisasi. Hasil penelitian lainnya dilakukan oleh Martadiani, *et al* (2020) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan karakteristik individu akan meningkatkan nilai kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Esthi (2020) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada. Hasil analisis menunjukkan bahwa peningkatan karakteristik individu karyawan terutama dalam hal peningkatan kemampuan dan peningkatan kepribadian karyawan akan mempengaruhi peningkatan kinerja. Sedangkan berbanding terbalik pada penelitian yang dilakukan oleh Slamet Riyadi (2019) menunjukkan karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Munandar (2017:18) menyatakan

bahwa beberapa indikator dari karakteristik individu antara lain jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan status pernikahan.

Permasalahan yang terdapat pada PT. PERTAMINA Cabang Denpasar yaitu pada tingkat pendidikan karyawan didominasi oleh tingkat SMA/ SMK yaitu sebanyak 20 orang, D1-D3 sebanyak 10 orang dan S1 sebanyak 12 orang. Akan tetapi sebagian besar karyawan tidak memiliki latar belakang pendidikan dibidang teknik. Sehingga kinerja karyawan kurang maksimal dalam bekerja. Selain itu terdapat karyawan dengan usia rata-rata dibawah 30 tahun sebanyak 30 orang dan karyawan dengan usia rata-rata diatas 30 tahun sebanyak 12 orang. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan banyaknya karyawan berusia rata-rata dibawah 30 tahun kinerjanya kurang maksimal karena usia sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana yang terjadi pada PT. PERTAMINA Cabang Denpasar dapat dilihat dari kurangnya inisiatif dalam bekerja, kurangnya ide-ide yang dikeluarkan oleh karyawan dalam pengembangan perusahaan serta sering terjadinya salah paham terhadap rekan sesama kerja. Permasalahan ini dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Hal tersebut sependapat dengan Amron (2016) yang menyatakan bahwa usia tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifat fisik maupun non fisik.

Hal lain mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain karakteristik individu adalah lingkungan kerja. Menurut Danang (2016:38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar

para karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dalam penelitian ini lebih menekankan pada lingkungan kerja fisik. Menurut Sarwoto dalam Sidanti (2016) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dalam dua kategori yaitu pertama, lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti pusat kerja, meja, kursi dan alat kerja lainnya) dan kedua, lingkungan perantara atau umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, (misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain). Lingkungan kerja fisik yang baik memberikan rasa nyaman bagi karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja sedangkan lingkungan kerja yang tidak nyaman menyebabkan rendahnya konsentrasi dalam bekerja sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan atau pencapaian hasil yang tidak maksimal.

Hal ini berarti lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian terdahulu dari Rorong (2016) dalam penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan dapat terpengaruh tergantung pada tugas yang diberikan kepada mereka dan juga lingkungan tempat mereka bekerja. Dengan memiliki

lingkungan yang baik, karyawan bisa menerapkan energi dan perhatian penuh mereka untuk melakukan pekerjaan. Pada penelitian Putri, *et al* (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai dan tempat kerja yang kondusif serta hubungan baik dengan rekan kerja maupun atasan akan memberikan kenyamanan kepada karyawan. Ketika karyawan sudah merasa nyaman dan adanya dukungan dari lingkungan kerja maka kinerja karyawan pun akan meningkat. Penelitian dengan variabel lingkungan kerja juga dilakukan oleh Parashakti, *et al* (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Fasilitas yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan karyawan harus dipenuhi oleh perusahaan atau organisasi, dengan harapan semakin lengkap fasilitas, semakin baik kinerja dan produktivitas. Hasil penelitian menurut M. Akbar (2017) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan hal yang penting untuk diperhatikan dalam setiap organisasi. Persiapan untuk suatu sistem produk dalam pekerjaan yang baik tidak akan berjalan efektif jika tidak di dukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan atau instansi. Penelitian dengan variabel lingkungan kerja juga dilakukan oleh Dheviests & Setyo Riyanto (2020) menunjukan hasil penelitian yang serupa yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas yang dapat membantu mempercepat penyelesaian pekerjaan. Menurut Afandi (2018:66) adapun indikator dari lingkungan kerja fisik diantaranya penerangan, kebersihan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, ruang gerak dan keamanan.

Kondisi perusahaan saat ini terus dilakukan pembenahan dari segi sarana dan prasarana. Namun, permasalahan ditemui adalah pada kebersihan yang masih kurang terjaga pada ruangan yang dikarenakan banyaknya *file-file* yang berserakan dan tertumpuk-tumpuk pada ruangan, kebisingan yang terjadi dikarenakan lokasi perusahaan yang terletak di jalan raya besar dan berhadapan dengan Lapangan Puputan Badung yang merupakan pusat keramaian Kota Denpasar dan juga ruang gerak yang terbilang sempit jika dibandingkan dengan barang-barang yang ada di ruangan membuat karyawan kurang leluasa dalam bekerja. Sehingga situasi ini mengganggu kenyamanan karyawan dalam bekerja dan dapat menurunkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Fenomena yang terjadi pada PT. PERTAMINA Cabang Denpasar serta hasil penelitian sebelumnya yang bervariasi melatar belakangi peneliti untuk melakukan penelitian terkait dengan “Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PERTAMINA Cabang Denpasar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. PERTAMINA Cabang Denpasar.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. PERTAMINA Cabang Denpasar.
3. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. PERTAMINA Cabang Denpasar.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. PERTAMINA Cabang Denpasar.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. PERTAMINA Cabang Denpasar.
3. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. PERTAMINA Cabang Denpasar.

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 *Goal-setting theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal-setting theory* yang

dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal-setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *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.

2.2 Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Mangkunegara (2016:67) Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sutrisno (2016:172) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Nawawi dalam Widodo (2017:131) kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material. Menurut Gibson (2016:375) kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain :

- a. Faktor individu,
- b. Faktor organisasi
- c. Faktor psikologis

2.3 Karakteristik Individu

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang dimaksud dengan karakteristik adalah ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup. Sedangkan individu adalah perorangan. Karakteristik individu masing-masing karyawan membentuk perilaku yang mempengaruhi memotivasi, menginisiasi, kinerja dan akulturasi karir karyawan, namun selain karakteristik individu masing-masing karyawan hal-hal yang mempengaruhi perilaku pegawai tidak hanya berasal dari dalam diri karyawan tetapi juga berasal dari lingkungan kerja (Musriha 2017:21). Gibson (dalam Risman dkk, 2016) mengungkapkan bahwa karakteristik individu terdiri atas kemampuan dan keterampilan, pengalaman, latar belakang dan demografi individu yang bersangkutan. Menurut Thoha dalam Jakfar (2017:15), mengartikan karakteristik individu sebagai perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang karyawan baik yang bersifat positif maupun negatif. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi karakteristik individu menurut Robbins (dalam Laksmi, 2016) antara lain :

- a. Usia
- b. Jenis Kelamin
- c. Status Pernikahan
- d. Jumlah Tunjangan
- e. Masa Kerja
- f. Pengalaman Kerja

2.4 Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2017:26) bahwa Lingkungan kerja fisik adalah

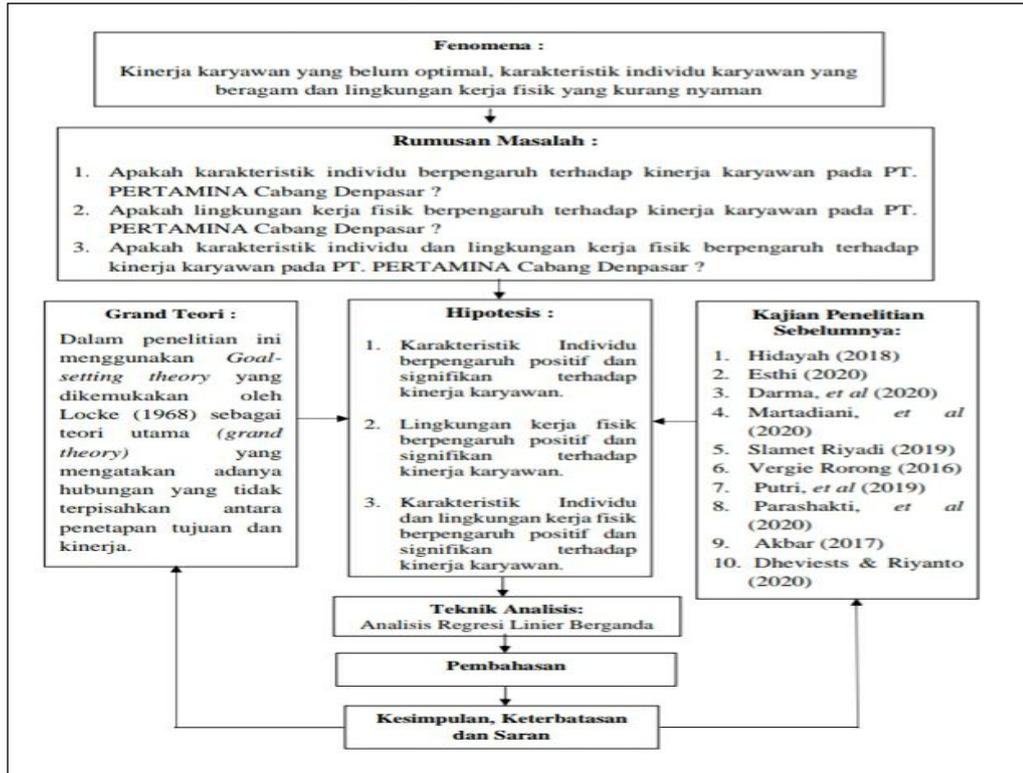
semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Sihombing (2018) lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus didayagunakan oleh organisasi sehingga menimbulkan rasa nyaman, tentram, dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja organisasi. Lingkungan kerja fisik adalah segenap faktor-faktor fisik yang bersama-sama merupakan suatu suasana fisik yang meliputi suatu tempat kerja. Lingkungan kerja fisik merupakan sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang meliputi cahaya, warna, udara, suara, serta musik yang mempengaruhi tugas-tugas. (Gie, 2017). Dari pengertian para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa definisi lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Berikut ini beberapa Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik diuraikan menurut Mangkunegara (2017:105), faktor lingkungan kerja fisik, yaitu :

- a. Faktor lingkungan tata ruang kerja
- b. Faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja

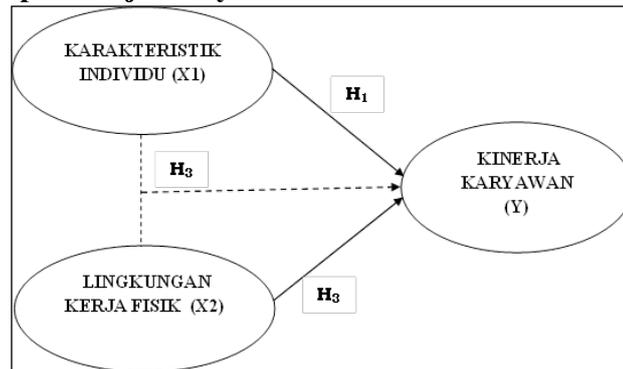
2.5 Hipotesis

Adapun kerangka berfikir penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 berikut :

Gambar 1
Kerangka Berpikir Penelitian



Gambar 2
Model Penelitian
Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. PERTAMINA Cabang Denpasar.



Sumber : Hasil Pemikiran Peneliti (2021)

Hipotesis:

H₁: Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PERTAMINA Cabang Denpasar.

H₂: Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan pada PT. PERTAMINA Cabang Denpasar.

H₃: Karakteristik individu dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PERTAMINA Cabang Denpasar.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penentuan Sampel

Lokasi penelitian ini adalah pada kantor PT. PERTAMINA Cabang Denpasar yang beralamat di JL. Sugianyar No. 10, Denpasar, Bali. Objek dalam penelitian ini adalah karakteristik individu, lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Pertamina Cabang Denpasar yaitu sebanyak 42 karyawan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi sebanyak 42 karyawan, Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh*. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu Observasi, studi dokumentasi, dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda

3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Uji hipotesis melalui analisis regresi linier berganda yaitu model regresi yang melibatkan satu variabel terikat Y dengan dua atau lebih variabel bebas (X_1, X_2, \dots, X_n) (Ghozali, 2016:292). Model regresi linier berganda yang digunakan adalah menggunakan rumus :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \dots (1)$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = Nilai Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi Karakteristik Individu

β_2 = Koefisien Regresi Lingkungan Kerja Fisik

X1 = Karakteristik Individu

X2 = Lingkungan Kerja Fisik

e = Error

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas instrumen penelitian, disimpulkan bahwa seluruh indikator pernyataan dalam karakteristik individu (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2), dan kinerja karyawan (Y) memiliki *pearson correlation* yang lebih besar dari angka 0,30 sehingga seluruh indikator tersebut telah memenuhi syarat validitas data.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat disimpulkan masing-masing nilai Cronbach alpha pada tiap instrumen tersebut lebih besar dari 0,6 sehingga seluruh variabel layak digunakan untuk menjadi alat ukur pada instrumen kuesioner dalam penelitian ini.

4.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil normalitas, bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) $0.200 > 0.05$. Hal ini berarti residual data model regresi berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, bahwa nilai tolerance dari variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja fisik masing-masing bernilai $>0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

3. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas, bahwa semua variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja fisik secara berturut-turut memiliki nilai signifikansi sebesar 0.078 dan 0.546 yang lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

4.3 Analisis Deskriptif

1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Uji hipotesis melalui analisis regresi linier berganda yaitu model

regresi yang melibatkan satu variabel terikat Y dengan dua atau lebih variabel bebas (Ghozali, 2016:292). Berikut hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel berikut

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.479	0.337		1.423	0.163
	Karakteristik Individu	0.334	0.123	0.291	2.716	0.010
	Lingkungan Kerja Fisik	0.607	0.100	0.649	6.054	0.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
R = 0.878						
Adjusted R Square = 0.759						
F = 65.680						
Sig F = 0.000						

Sumber: *Lampiran 6*

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 5.12 dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 0.479 + 0.334X_1 + 0.607X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- $\alpha = 0.479$ berarti jika karakteristik individu dan lingkungan kerja fisik bernilai tetap, maka kinerja karyawan sebesar 0.479.
- $\beta_1 = 0.334$ artinya karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik karakteristik individu maka akan meningkatkan kinerja karyawan dengan asumsi lingkungan kerja fisik tetap.
- $\beta_2 = 0.607$ artinya lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja fisik maka akan

meningkatkan kinerja karyawan dengan asumsi karakteristik individu tetap.

2. Analisis Korelasi Berganda

Hasil analisis korelasi dapat disajikan pada Tabel diatas. Nilai R sebesar 0.878, hal ini berarti karakteristik individu dan lingkungan kerja fisik memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

3. Analisis Determinasi Berganda

Hasil dari uji koefisien determinasi. Nilai adjusted R Square sebesar 0.759 memiliki arti 75.9 persen varian kinerja karyawan yang mampu dijelaskan oleh karakteristik individu dan lingkungan kerja fisik sedangkan sisanya sebesar 24.1 persen dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

4. Uji t(t-test)

Menurut Ghozali (2016:97) uji t digunakan untuk menguji apakah koefisien regresi berbeda secara signifikan dari nol atau apakah suatu variabel bebas secara individu berpengaruh terhadap variabel terikatnya. Uji persial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *independent* terhadap variabel *dependen*. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel *independent* secara individual terhadap variabel *dependen*. Kreteria pengujian ini adalah dengan membandingkan derajat kepercayaan taraf signifikan (α) sebesar 0,05. Apabila hasil dari uji t adalah signifikan atau t-test $\leq 0,05$ maka disimpulkan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika t-test $\geq 0,05$ maka disimpulkan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji t terdapat di Tabel 5.12 sebagai berikut.

1. Pengujian pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Tabel 5.12 nilai $t_{statistic}$ 2.716 dengan nilai signifikansi $0.010 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengujian pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Tabel 5.12 nilai $t_{statistic}$ 6.054 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a

diterima, artinya lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PERTAMINA Cabang Denpasar dengan nilai $t_{statistic}$ 2.716 dengan nilai signifikansi $0.010 < 0,05$. Berarti hipotesis 1 diterima. Karakteristik individu mempengaruhi karakter individu, semakin baik karakteristik individu maka akan muncul aura positif, semangat serta motivasi yang positif sehingga memunculkan peningkatan kinerja tetapi rendahnya karakteristik individu menyebabkan karyawan sulit berkonsentrasi sehingga menimbulkan kinerja yang tidak maksimal. Peningkatan karakteristik individu akan diikuti peningkatan kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi karakteristik individu maka akan tinggi kinerja karyawan tersebut dalam suatu perusahaan (Kreitner dan Kinicki, 2018:281). Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hidayah (2018) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian Darma, *et al* (2020) menyatakan karakteristik berpengaruh positif signifikan dan berpengaruh langsung terhadap variabel

kinerja karyawan.

2. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PERTAMINA Cabang Denpasar nilai $t_{statistic}$ 6.054 dengan nilai signifikansi 0.000. Berarti hipotesis 2 diterima. Lingkungan kerja fisik yang baik memberikan rasa nyaman bagi karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja sedangkan lingkungan kerja yang tidak nyaman menyebabkan rendahnya konsentrasi dalam bekerja sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan atau pencapaian hasil yang tidak maksimal. Iskandar (2017) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik yang positif, memadai dan memenuhi harapan karyawan dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja dan meningkatkan konsentrasi dalam bekerja sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Hasil penelitian dari Rorong (2016) menyimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Menurut hasil penelitian dari Putri, *et al* (2019) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian dari Parashakti, *et al* (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut

penelitian dari Akbar (2017) menunjukkan pada penelitiannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Dheviests & Riyanto (2020) menunjukkan hasil yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan nilai $F_{statistic}$ 65.680 dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Ini berarti bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PERTAMINA Cabang Denpasar. Hal ini berarti hipotesis 3 diterima. Hal ini dikarenakan jika perusahaan memiliki karakteristik individu dan lingkungan kerja yang baik, maka hal tersebut akan menciptakan kinerja yang baik pula pada karyawan. Peningkatan penataan lingkungan kerja fisik serta peningkatan karakteristik individu akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Adanya hubungan yang searah menunjukkan keterkaitan antara karakteristik individu, lingkungan kerja fisik serta kinerja karyawan (Sanjaya dan Indrawati, 2016).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Esthi (2020) membuktikan bahwa dalam penelitiannya bahwa karakteristik individu

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Slamet Riyadi (2019) menunjukkan bahwa individu karakteristik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

V. PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PERTAMINA Cabang Denpasar. Hal ini berarti peningkatan karakteristik individu akan diikuti peningkatan kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi karakteristik individu maka akan tinggi kinerja karyawan tersebut dalam suatu perusahaan
2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PERTAMINA Cabang Denpasar. Hal ini berarti lingkungan kerja fisik yang positif, memadai dan memenuhi harapan karyawan dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja dan meningkatkan konsentrasi dalam bekerja sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan
3. Karakteristik individu dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.

PERTAMINA Cabang Denpasar. Hal ini berarti semakin baik karakteristik individu yang dimiliki dan didukung oleh lingkungan kerja fisik yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan dan Saran

1. Keterbatasan

- a. Penelitian ini terbatas pada karyawan PT. PERTAMINA Cabang Denpasar, agar lebih luas cakupannya maka penelitian yang akan datang perlu dikembangkan dengan mengambil sampel pada seluruh karyawan PT. PERTAMINA TBBM Manggis dan Fuel Terminal Sanggaran.
- b. Penelitian ini hanya menguji pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya bisa menguji variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

- a. Berdasarkan persepsi karyawan terhadap karakteristik individu diketahui pernyataan yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah Saya bekerja sesuai dengan kemampuan yang saya miliki di PT. PERTAMINA Cabang Denpasar dengan nilai rata-rata sebesar 3,66. Saran yang diberikan

adalah karyawan agar meningkatkan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga dapat meningkatkan kinerja.

- b. Berdasarkan persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja fisik diketahui pernyataan yang memiliki nilai terendah adalah Temperatur pada ruang kerja sudah membuat saya nyaman dalam bekerja di PT. PERTAMINA Cabang Denpasar dengan nilai rata-rata sebesar 3,78. Saran yang diberikan adalah kepada perusahaan agar menyesuaikan *temperature* udara yang ada di ruangan agar membuat karyawan nyaman dalam bekerja.
- c. Berdasarkan persepsi karyawan terhadap kinerja karyawan diketahui pernyataan yang memiliki nilai terendah adalah Saya bekerja sesuai dengan standar kualitas kerja yang diinginkan di PT. PERTAMINA Cabang Denpasar dengan nilai rata-rata sebesar 3,90. Saran yang diberikan kepada karyawan agar bekerja dengan memenuhi standar kualitas kerja yang diinginkan perusahaan sehingga dapat memaksimalkan kinerja karyawan pada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru Riau : Zavana Publishing.
- Akbar, M. (2017). The Influence Of Leadership And Work Environment On Employee Performance: A Case Study Of A Private University In Jakarta. *European Journal of Research and Reflection in Education Sciences*, Vol. 5(1), 85-95.
- Amron, T. I. (2016). Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada Outlet Telekomunikasi Seluler Kota Makasar. *Skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanudin
- Ananda, S. S., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(1), 67-76.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Danang, Sunyoto. (2016). Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktek Penelitian), *Center For Academic Publishing Service*, Yogyakarta.
- Darma, D. C., Purwadi, Sundari, I., Hakim, Y. P., & Pusriadi, T. (2020). Job Characteristics, Individual Characteristics,

- Affective Commitments and Employee Performance. *Research and Review: Human Resource and Labour Management, Vol. 1(1)*, 7-18.
- Dewi Erawan, I. S. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Utama Saka Bhuwana Denpasar. *Skripsi*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Dheviets, T. A., & Riyanto, S. (2020). The Influence of Work Discipline, Self-Efficacy and Work Environment on Employee Performance in The Building Plant D Department at PT Gajah Tunggal, Tbk. *International Journal of Innovative Science and Research Technology, Vol. 5(1)*, 1062-1069.
- Edison, Emron. (2016). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Esthi, R. B. (2020). Performance of Employee: Individual Characteristics and Work Environment In PT Kawai NIP. *Journal of Research in Business, Economics, and Education, Vol. 2(1)*, 360-368.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Gie, The Liang. (2017). *Administrasi Perkantoran*. Yogyakarta: Modern LibertyHaji Masagung.
- Gibson, (2016). *Organisasi*. Jilid 1 dan 2. Erlangga : Jakarta.
- Griffin, W Ricky. (2016). *Manajemen*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Handoko, T. Hani. (2017). *Manajemen*. Edisi Kedua Belas. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Hasan, M Iqbal, (2016). *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, M. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayah, A. K. (2018). The Influence Of Individual Characteristics And Leadership Through Work Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance Of East Kalimantan Forestry Agency Office. *International Journal of Accounting, Finance and Economics, Vol. 1(1)*, 32-45.
- Hidayat, R., & Cavorina, A. (2017). Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cladtek BI Metal Manufacturing. *Journal of Applied Business Administration, 1(2)*, 337-347.
- Ihya. Muhamad Adam, Nurdin, R. (2019). The influence of individual characteristics, organizational characteristics and work environment on employee performance and its impact on the performance of Bkkbn Representative Organization of Aceh Province. *International Journal of Business and Social Science, 10(5)*, 95-107.

- Iskandar. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Universitas Tadulako*. Vol. 05. No. 1. Hal 67-69.
- Jacobis, G. V., Kojo, C., & Wenas, R. S. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 5(2).
- Jakfar, A. A. (2017). Influence of Individual Characteristics, Organizational Culture and Work Motivation to Satisfaction and Performance of Hand-Rolled Cigarette Workers at the Cigarette Industry in Madura. *International Journal of Science and Research (IJSR) ISSN (Online)*, 2319-7064.
- Kreitner, Kinicki. (2017). *Perilaku Organisasi*. Buku 1 Edisi 5. Jakarta : Selemba Empat.
- Laksmi. S. P. (2016). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (*Doctoral dissertation*, Universitas Muhammadiyah Purwokerto).
- Lunenburg, F. C. (2017). Goal-setting theory of motivation. *International journal of management, business, and administration*, Vol. 15(1), 1-6.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1968). *Goal setting theory*. In *Motivation: Theory and research* (pp. 23-40). Routledge.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, MARIHOT. (2018). *Manajemen Personalial*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Penerbit Gajah Mada University Press.
- Martadiani, A. M., Niti Widari, D. P., Artawan, I. M., Sylvia, I., & Azis, A. (2019). The Effect of Individual Characteristics and Characteristics of Jobs on Employee Performance at Three Private Universities (PTS) In Denpasar. *Journal Of Research And Opinion*, Vol. 06(05), 2311-2320.
- Moeheriono, (2017). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kinerja*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persaja
- Munandar, H. (2017). Analisis Kesesuaian Sumber Daya Manusia Teknologi Informasi : Studi Kasus Direktorat XYZ. *Telematika MKOM*, 9(2), 62-66.
- Musriha, J. P. Pramitasari, B. H. (2017). Pengaruh Karakteristik Organisasi, Karakteristik Individu Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Jakabaya Multi Sukses Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Branchmark*. Vol 3 (3). 788-795.
- Nawawi, H. Hadari. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta :

- Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, S Alex. (2017). *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Jakarta :Penerbit Ghalia Indonesia
- Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. (2020). The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector. *Advances in Economics, Business and Management Research, Vol. 135*, 259-267.
- Putri. M. Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., & Mukaffi, Z. (2019). The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline. *International Journal Of Research Granthaalayah, Vol. 7(4)*, 132-140.
- Sanjaya, I, K., E., dan Indrawati, A., D. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pande Agung Segara Dewata. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana. Vol. 3 (1)*.
- Sidanti. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun, *Jurnal Jibeka, Vol. 9, No. 1*. Hal. 44 – 53
- Sihombing, T. P. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus PNPM Mandiri Perdesaan Pertanian Di Provinsi Papua dan Provinsi Papua Barat). *Operations Excellence, 6(2)*, 268875.
- Slamet. Riyadi. (2019). The Influence of Job Satisfaction, Work Environment, Individual Characteristics and Compensation Toward Job Stress and Employee Performance. *International Review of Management and Marketing, Vol. 09(3)*, 93-99.
- Subyantoro, Arief. (2017). Karakteristik Individu, Karakteristik Perkerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada pengurus KUD di kabupaten Sleman). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol.11, No. 1*, hal 11-19.
- Risman, dkk. (2016). Pengaruh Karakteristik Individu Karakteristik Organisasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Pariaman. *Tesis. Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta*
- Rivai, Veithzal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (dari Teori ke Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2017). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan. Jakarta : PT. Indeks.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management 13E*. Pearson India
- Robbins Dalam Prasetyo. (2017). *Pengertian Karakteristik Individu*

- Rorong, S. V. (2016). The Impact Of Physical Work Environment Toward Employee Performance At PT. Bank Negara Indonesia Manado Regional Office. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis and Akuntansi*, Vol. 4(No. 1), 441-450.
- Rosyida, E., Fadah, I., & Tobing, D. S. K. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Di Unit-Unit Pelayanan Publik Kabupaten Jember. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 14(1), 1-16.
- Saputri, Tisyantari. D. D, Tri Yuniarti. (2016). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BRI (Persero) Tbk Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
- Sedamaryanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagan P, Sondang. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Tiga. Yogyakarta. Penerbit : STIE YKPN.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan ke-9. Jakarta : Kencana
- Tampubolon, *et al.* (2018). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah Medan. *Jurnal Global Manajemen*. Vol. 8 (1). 24-34.
- Thoha, Miftah. (2017). *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasi*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Universitas Mahasarawati. (2021). *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian, Skripsi dan Mekanisme Pengujian*. Denpasar : Unmas
- Utama, I. G. B. R. (2018). *Statistik Penelitian Bisnis dan Pariwisata (Dilengkapi Studi Kasus Penelitian)*. Penerbit Andi.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Widodo. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja. *Jurnal Among Makarti*. Vol. 3. No. 5.