

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BPR HARI DEPAN

Putu Arya Budi Saputra¹⁾, I Wayan Sujana²⁾, Ni Nyoman Ari Novarini³⁾
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email: novarini0511@unmas.ac.id

ABSTRACT

Performance is the result of work in quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him. The purpose of this study was to determine the effect of individual characteristics, work discipline and physical work environment on employee performance at PT. BPR Hari Depan. The population in this study were employees who worked at PT. BPR Hari Depan, namely 34 employees. Determination of the sample in this study using saturated sampling technique. The analysis technique used in this research is Multiple Linear Regression Analysis.

The results of this study are Individual characteristics have a positive and significant effect on employee performance at PT. BPR Hari Depan, Work discipline has a positive and significant effect on employee performance at PT. BPR Hari Depan, Physical work environment has a positive and significant effect on employee performance at PT. BPR Hari Depan.

Keywords: Individual Characteristics, Work Discipline, Physical Work Environment, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan, disamping faktor lainnya seperti modal. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Personalia merupakan aset yang paling berharga dari suatu kantor, organisasi atau perusahaan, karena keberadaannya sangat menentukan bagi perkembangan perusahaan. (Munandar, 2017:1). Pada dasarnya yang paling berperan dalam mencapai tujuan yang maksimal harus dimulai dari yang paling mendukung tercapainya tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM). Oleh karena itu perlu dilakukan apa yang disebut pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menghasilkan manusia yang produktif. Oleh karena itu banyak perusahaan yang terus berupaya untuk meningkatkan kualitas sumber dayanya agar dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal.

Menurut Lubis et al. (2019) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu

berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. 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).

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan terhadap HRD PT. BPR Hari Depan dalam beberapa tahun terakhir, kinerja PT. BPR Hari Depan menunjukkan terjadi penurunan. Hal tersebut dapat terlihat dari berbagai aspek, yang salah satunya adalah menurunnya pertumbuhan target kredit tahunan.

Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu. 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.

Subkhi dan Jauhar (2013:23) bahwa karakteristik individu merupakan perilaku atau interaksi yang dilakukan oleh manusia atau individu dilingkungannya, perilaku setiap individu sangatlah berbeda dan dalam hal ini dipengaruhi oleh lingkungan dimana individu tersebut tinggal. I Wayan Subagiarta (2016) menyatakan bahwa karakteristik individu adalah karakter yang dimiliki oleh setiap individu yang tidak sama mulai dari satu individu ke individu lainnya. Aset utama dalam sebuah perusahaan adalah SDM, individu-individu yang memberikan tenaga, kemampuan, kreatifitas, dan karya mereka kepada perusahaan dengan tujuan agar sebuah perusahaan dapat tetap eksis. Setiap orang memiliki karakteristik individu yang berbeda dalam hubungannya satu sama lain. Sebagaimana dikemukakan oleh Arief Subyantoro (2009) setiap orang memiliki perspektif, tujuan, kebutuhan, dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam bidang pekerjaan, yang akan mendorong kepuasan

dari satu individu terhadap individu lainnya berbeda, meskipun mereka bekerja di tempat yang sama.

Peneliti yang dilakukan oleh Darma, et al (2020) 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. 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. 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.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan kepada 10 orang karyawan pada PT. BPR Hari Depan terutama yang berusia diatas 30 tahun, mengatakan karyawan yang memiliki umur terbilang muda memiliki gairah bekerja yang tidak maksimal dan juga tidak inovatif. Dari data dan juga hasil wawancara 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. BPR Hari Depan 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.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Menurut Rivai (2015:32) Disiplin kerja adalah alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar bersedia mengubah perilakunya dan meningkatkan kesadaran serta kemauan untuk mentaati segala peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Moekizat (2017:356) menyatakan bahwa kepatuhan terhadap disiplin penting bagi perusahaan karena disiplin memiliki peraturan yang harus diikuti oleh karyawan. Dengan disiplin, pekerjaan harus dirancang seefisien mungkin.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang memiliki manfaat besar baik bagi organisasi maupun karyawan. Bagi organisasi, disiplin kerja menjamin terpeliharanya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas untuk mencapai hasil yang optimal. Suasana kerja yang menyenangkan diciptakan bagi karyawan, yang meningkatkan semangat kerja. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran dan mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi.

Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Manajemen apa saja dalam pelaksanaannya memerlukan disiplin segenap anggota organisasi. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap

peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertip dan teratur dalam organisasi. Semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka akan semakin tinggi pencapaian kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Syakarni (2017), Husain (2017) dan Lusiana (2018) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan sedangkan semakin rendah disiplin kerja maka akan semakin rendah kinerja karyawan. Hasil penelitian Kumarawati (2017) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pegawai yang tidak menghiraukan kedisiplinan kerja sehingga menyebabkan kinerja pegawai menurun, peningkatan kedisiplinan tidak diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan Muna (2022) menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain disiplin kerja adalah lingkungan kerja. Menurut Danang (2016:44) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi pegawai dan dapat mempengaruhinya dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Dalam penelitian ini, lebih ditekankan pada lingkungan kerja fisik. Menurut Sarwoto Sidanti (2016), lingkungan kerja fisik meliputi semua kondisi fisik di tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori: lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan (seperti workstation, meja, kursi dan peralatan kerja lainnya) dan lingkungan menengah atau umum, yang juga dapat disebut sebagai lingkungan kerja. mempengaruhi kondisi manusia (misalnya suhu, kelembaban, aliran udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, mekanik, bau, warna dan lain- lain). Lingkungan kerja fisik yang baik memberi karyawan perasaan nyaman, memungkinkan mereka untuk

meningkatkan kinerja karyawan di tempat kerja, sementara lingkungan kerja yang tidak nyaman menyebabkan konsentrasi kerja yang buruk, yang dapat memengaruhi kinerja karyawan atau menghasilkan hasil yang kurang optimal. Artinya lingkungan kerja fisik mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian Rorong (2016) sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dapat dipengaruhi tergantung pada tugas yang diberikan kepadanya dan juga lingkungan kerja di mana dia bekerja. Dalam lingkungan yang baik, karyawan dapat menggunakan energi dan perhatian penuh mereka untuk pekerjaan mereka. Dalam penelitian Putri et al (2019) ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil kajian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai dan tempat kerja yang bersih, serta hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan memberikan kenyamanan bagi karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman dan lingkungan kerja mendukung, kinerja karyawan meningkat.

Parashakti dkk. (2020) juga melakukan penelitian terhadap variabel lingkungan kerja 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. 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 di pertigaan jalan hayam wuruk dan jalan merdeka dan juga pencahayaan ruangan yang terbilang tidak terlalu terang membuat karyawan kurang leluasa dalam bekerja. Sehingga situasi ini mengganggu kenyamanan karyawan dalam bekerja dan dapat menurunkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Penelitian dengan variabel lingkungan kerja juga dilakukan oleh Dheviests & Setyo Riyanto (2020) menunjukkan hasil penelitian yang serupa yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berbanding terbalik pada penelitian yang dilakukan oleh Aziz Setyawan (2020) Menemukan Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Persepsi karyawan mengenai lingkungan kerja pada penelitian ini tidak mendukung kinerja karyawan secara langsung. Setiap karyawan memiliki persepsi berbeda-beda dan sering kali harus diterima sebagai risiko bagi perusahaan

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka berikut beberapa permasalahan yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. BPR Hari Depan ?
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. BPR Hari Depan ?
- 3) Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai

pada PT. BPR Hari Depan ?

II. LANDASAN TEORI

2.1 *Goal Setting Theory*

Dalam penelitian ini, teori penetapan tujuan yang dikemukakan oleh Locke (1968) digunakan sebagai grand theory, yang menyatakan bahwa ada hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. Teori penetapan tujuan adalah salah satu bentuk teori motivasi. Teori penetapan tujuan menekankan pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan efisiensi yang dihasilkan. Ide dasarnya adalah bahwa seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi mempengaruhi perilaku kerja mereka. Teori tujuan menunjukkan bahwa seseorang berkomitmen pada suatu tujuan (Robbins and Coulter 2016). Ketika seseorang merasa berkomitmen untuk mencapai tujuan mereka, komitmen itu mempengaruhi tindakan mereka dan mempengaruhi konsekuensi dari tindakan mereka.

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.

2.3 Karakteristik Individu

Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Setiap individu tentu saja akan memiliki karakteristik individu yang akan

menentukan terhadap perilaku 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).

2.4 Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2015:305), disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Menurut Sastrohadwiryo (2016:291), disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

2.5 Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik dapat menjadi salah satu faktor pemicu penurunan dan peningkatan produktifitas kerja pegawai apabila tidak diatur sedemikian rupa untuk melahirkan suasana nyaman dalam bekerja tentu dapat berdampak terhadap produktifitas kerja pegawai. Dalam melakukan aktivitas perusahaan, lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun secara tidak langsung dapat mempengaruhi

dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan kegairahan kerja. 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.

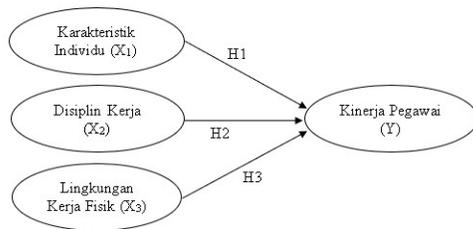
III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Berdasarkan pada uraian kerangka berpikir di atas maka dapat dibuat kerangka konseptual pada Gambar 3.2 di bawah ini :

Gambar 3.2

Kerangka Konseptual

Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. BPR Hari Depan



3.1 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Hari Depan

Menurut Ananda dan Sunuharyo, (2018:73) menyimpulkan bahwa apabila faktor- faktor didalam pekerjaan cocok dengan karakteristik individu, maka karyawan tersebut cenderung untuk termotivasi menjalankan tugas yang diberikan.

Menurut Thoah dalam Jakfar (2017:15), mengartikan karakteristik individu sebagai perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang karyawan baik yang bersifat positif maupun negatif.

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).

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H1 : Karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Hari Depan

3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. BPR Hari Depan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kristiyanti (2017:13), salah satunya adalah disiplin kerja. Kedisiplinan adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Tindakan disiplin yang efektif terpusat pada perilaku karyawan yang salah, tidak pada karyawan sebagai pribadi. Hal ini sejalan dengan penelitian Syakarni (2017), Husain (2017) dan Lusiana (2018) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT. BPR Hari Depan

3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Hari Depan

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 karyawan dalam organisasi. 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. 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.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut :

H3 : Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Hari Depan

IV. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. BPR Hari Depan yang beralamat di Jalan Hayam Wuruk No 242 Sumerta Kelod, Denpasar, Bali.

Objek dalam penelitian ini adalah pegawai PT. BPR Hari Depan yang berkaitan dengan karakteristik Individu, disiplin kerja dan Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. BPR Hari Depan yaitu sebanyak 34 karyawan. Dengan menggunakan teknik sampling jenuh.

Proses pengumpulan data dalam penelitian ini melalui kuisisioner yang diserahkan kepada karyawan PT. BPR Hari Depan menggunakan skala penilaian yaitu metode skala likert yang dimodifikasi dengan singkat kata.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) uji instrument penelitian, 2) uji asumsi klasik, 3) analisis regresi linier berganda, 4) analisis determinasi, 5). Uji t.

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Semua nilai pearson correlation instrumen berada di atas 0,30. Hal tersebut berarti semua instrumen yang dipergunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner hasilnya adalah valid.

2) Uji Reliabilitas

Perhitungan masing-masing variabel nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Hal tersebut berarti semua instrumen sudah reliable dan penelitian dapat dilanjutkan.

5.2 Hasil Analisis Karakteristik

Responden

a) Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, responden tertinggi adalah pada kelompok responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 52,9%. Sedangkan sisanya adalah kelompok responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 47,1%.

b) Karakteristik Responden Menurut Umur

Berdasarkan Umur, responden tertinggi adalah pada kelompok umur 26-35 tahun yaitu sebanyak 47,1%, 89 sedangkan responden terendah adalah pada kelompok umur diatas 45 tahun yaitu sebanyak 14,7%.

c) Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Berdasarkan Tingkat Pendidikan, responden tertinggi adalah pada kelompok responden dengan pendidikan Diploma yaitu sebanyak 41,2%, sedangkan responden terendah adalah pendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 23,5%.

d) Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

Berdasarkan Masa Kerja, responden tertinggi adalah pada kelompok responden dengan masa kerja 1-5 tahun yaitu sebanyak 47%, sedangkan responden terendah adalah dengan masa kerja dibawah 1 tahun yaitu sebanyak 5,9%.

5.3 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov, dimana data dikatakan berdistribusi normal apabila signifikansi lebih besar dari 0,05.

Tabel 5.11
Hasil Uji Normalitas

	Unstandardize d Residual
N	34
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, Lampiran 5

Dari Tabel 5.11 dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel 96 bebasnya. Pedoman bahwa suatu model regresi yang bebas multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 serta koefisien VIF bernilai lebih kecil dari 10.

Tabel 5.12
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Tolerance	Nilai VIF
Karakteristik Individu	0,217	2,980
Disiplin Kerja	0,284	3,523
Lingkungan Kerja Fisik	0,210	4,769

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, Lampiran 5

Pada Tabel 5.12 menunjukkan nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Gejala Heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES). Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residualnya (ABS_RES) lebih besar dari 0.05, maka dapat dikatakan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada regresi

Tabel 5.14
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

	B	Beta	t	Sig.
Konstanta	0,233		0,266	0,792
Karakteristik Individu	0,282	0,345	2,653	0,013
Disiplin Kerja	0,217	0,297	2,101	0,044
Lingkungan Kerja Fisik	0,189	0,338	2,058	0,048
R	0,911			
Adjusted R Square	0,813			
F	48,780			
Sig. F	0,000			

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, Lampiran 6

1) Hasil Analisis Regresi Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan Karakteristik Individu, disiplin kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 5.14, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 0,233 + 0,282 X_1 + 0,217 X_2 + 0,189 X_3$$

Tabel 5.13
Hasil Pengujian Gejala Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
Karakteristik Individu	0,076
Disiplin Kerja	0,348
Lingkungan Kerja Fisik	0,428

Sumber : Pengolahan Data Penelitian, Lampiran 5

Dari Tabel 5.13 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi.

5.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, digunakan analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, analisis determinasi, dan uji t diolah dengan bantuan Program SPSS version 25.00 for Windows. Adapun rekapan hasil analisisnya adalah sebagai berikut:

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

- Konstanta a sebesar 0,233, memiliki arti apabila tidak ada perhatian terhadap karakteristik individu, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik atau nilainya konstan, maka besarnya kinerja karyawan adalah tetap.
- b₁ sebesar 0,282, memiliki arti apabila

disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik dianggap konstan atau nilainya tetap, maka dengan semakin baik karakteristik individu karyawan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.

- c) b_2 sebesar 0,217, memiliki arti apabila karakteristik individu dan lingkungan kerja fisik dianggap konstan atau nilainya tetap, maka dengan semakin baik disiplin kerja karyawan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.
- d) b_3 sebesar 0,189, memiliki arti apabila karakteristik individu dan disiplin kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka dengan semakin baik lingkungan kerja fisik pada lingkungan perusahaan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.

5.5 Analisis Determinasi

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) adalah 0,813. Ini berarti besarnya kontribusi antara karakteristik individu, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 81,3% sedangkan sisanya 18,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5.6 Hasil Uji T

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh karakteristik individu, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik kinerja karyawan adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Berdasarkan hasil dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a) Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,044 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan

hasil analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,048 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.7 PEMBAHASAN

1. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Hari Depan. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai koefisien regresi variabel karakteristik individu yang bernilai positif yaitu 0,282 dan nilai signifikansi $0,013 < 0,05$. Hasil berpengaruh positif dan signifikan juga memiliki arti dengan semakin baik karakteristik individu karyawan, maka akan diikuti meningkatnya kinerja karyawan. Maka demikian hipotesis pertama (H_1) diterima.

Tujuan PT. BPR Hari Depan akan mudah tercapai apabila didorong dengan peningkatan potensi sumber daya manusia. Peningkatan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah karakteristik individu, di mana karakteristik individu memiliki peran yang amat penting dalam peningkatan prestasi kerja. Hal ini diindikasikan oleh minat, sikap dan kebutuhan karyawan PT BPR Hari Depan. Sehingga dapat diketahui bahwa masing-masing individu memiliki latar belakang yang berbedabeda. Nilai-nilai dari setiap individu yang berbeda-beda harus diketahui oleh perusahaan agar dapat digunakan untuk menilai karyawan yang berpotensi dan bisa menetapkan nilai-nilai mereka segaris dengan nilai dominan dari organisasi. Karakteristik individu yang beranekaragam menyebabkan kemampuan yang berbeda pula. Hasil ini juga didukung penelitian Erni, dkk. (2022) yang menyatakan bahwa karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Hari Depan. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai koefisien regresi

variabel disiplin kerja yang bernilai positif yaitu 0,217 dan nilai signifikansi $0,044 < 0,05$. Hasil berpengaruh positif dan signifikan juga memiliki arti dengan semakin baik disiplin kerja karyawan, maka akan diikuti meningkatnya kinerja karyawan. Maka hipotesis kedua (H2) diterima.

Untuk mampu meningkatkan efektifitas kerja karyawan diperlukan kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan yang berlaku. Maka dari itu penerapan disiplin kerja yang baik harus ditanamkan pada setiap karyawan PT. BPR Hari Depan. Pemahaman terhadap aturan sangat diperlukan untuk membimbing dan memberi nasihat kepada karyawan dalam menciptakan keharmonisan yang baik di perusahaan. Disiplin sangat penting bagi perkembangan suatu perusahaan, karena dapat dijadikan sebagai alat pengendalian untuk dapat mengatur pekerjaan baik secara individu maupun kelompok. Hal ini di indikasikan oleh ketepatan waktu, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap aturan kantor. Semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka semakin teratur karyawan tersebut dalam menjalankan pekerjaannya sehingga meningkatkan kinerja dalam perusahaan. Hasil ini juga didukung penelitian Husain (2018) yang penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Hari Depan. Hal tersebut di tunjukkan dari nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik yang bernilai positif yaitu 0,189 dan nilai signifikansi $0,048 < 0,05$. Hasil berpengaruh positif dan signifikan juga memiliki arti dengan semakin baik lingkungan kerja fisik yang ada dalam perusahaan, maka akan diikuti meningkatnya kinerja karyawan. Maka hipotesis ketiga (H3) diterima.

PT. BPR Hari Depan diharapkan dapat menyediakan lingkungan kerja yang layak dan memadai bagi para karyawannya

terutama memperhatikan lingkungan kerja fisik yang berada di sekitar karyawan. Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja karyawan melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Hal ini di indikasikan oleh suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja dan kebisingan yang ada pada PT. BPR Hari Depan. Lingkungan kerja fisik yang baik akan mendukung karyawan untuk melaksanakan kerja dengan lebih baik, sehingga karyawan akan merasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan sebagai dampak dari lingkungan kerja yang baik, diyakini akan memotivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Hasil ini juga didukung penelitian Dheviests dan Riyanto. (2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan..

VI. PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Hari Depan, ini berarti bahwa semakin baik karakteristik individu maka kinerja karyawan pada PT. BPR Hari Depan juga akan meningkat.
- 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Hari Depan, ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan pada PT. BPR Hari Depan juga akan meningkat.
- 3) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Hari Depan, ini berarti semakin baik lingkungan kerja fisik maka kinerja karyawan pada PT. BPR Hari Depan juga akan meningkat.

6.2 Keterbatasan

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur

ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

- 1) Berdasarkan nilai koefisien determinasi, variabel karakteristik individu, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik berkontribusi sebesar 81,3% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 18,7% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain, sehingga dapat dikatakan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini belum mencakup keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. BPR Hari Depan.
- 2) Serta penelitian hanya dilakukan disatu tempat penelitian saja. Sehingga kedepannya dapat dilakukan dari lingkup yang lebih luas lagi atau beberapa tempat penelitian.

6.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat maka saran-saran yang dapat diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan rata-rata skor paling rendah pada variabel karakteristik individu yaitu pada indikator minat. Maka kedepannya kepada pimpinan PT. BPR Hari Depan diharapkan lebih dapat mengembangkan potensi para karyawannya sehingga dapat mengambil langkah yang tepat didalam penanaman nilai-nilai bagi setiap individu terutama bagi karyawan yang berusia muda. Karyawan yang berusia muda diharapkan dapat lebih dididik dan dikembangkan sehingga dapat menggali potensi yang ada dalam diri merka untuk membantu kemajuan perusahaan kedepannya.
- 2) Berdasarkan rata-rata skor paling rendah pada variabel disiplin kerja yaitu pada indikator ketepatan waktu. Maka untuk dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan pimpinan PT. BPR Hari Depan diharapkan dapat lebih memperhatikan tingkat kehadiran karyawan. Apabila ada karyawan yang datang dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja maka dapat ditindak tegas melalui sanksi atau denda.
- 3) Berdasarkan rata-rata skor paling rendah pada variabel lingkungan kerja fisik yaitu

pada indikator kebisingan. Maka kedepannya kepada pimpinan PT. BPR Hari Depan hendaknya juga dapat memperhatikan kenyamanan lingkungan fisik dimana karyawan menjalankan pekerjaannya dengan cara menata ruang kerja sehingga memberikan ruang gerak bagi mobilitas karyawan, menjaga kebersihan ruang kerja, serta dapat juga memasang musik yang dapat membuat karyawan lebih fokus dan tidak terganggu suara diluar perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru Riau : Zavana Publishing.
- 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.
- 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, Rahmat. 2021. Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Surya Yoda Indonesia. *Jurnal Sekretariat dan Manajemen*. Universitas Pelita Bangsa. Vol 5, No 1, Hal 16-23
- Husain, Bachtiar Arifudin. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal Jenius*. Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang. Vol 1, No 1, Hal 65-73
- Ivancevich, John.M. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iskandar. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Universitas Tadalako*. Vol. 05. No. 1. Hal 67-69.
- Lusiana, Herlina. 2018. Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan). *Jurnal Ulum Ilmu Sosial dan Humaniora*. Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin. Vol 4, No 1, Hal 112-122.
- Laksmi. S. P. (2016). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Purwokerto).
- 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.
- Munandar, H. (2017). Analisis Kesesuaian Sumber Daya Manusia Teknologi Informasi : Studi Kasus Direktorat XYZ. *Telematika MKOM*, 9(2), 62-66.
- 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.
- 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.
- 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 Characteristic 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.
- Sedamaryanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simamora. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Tiga. Yogyakarta. Penerbit : STIE YKPN.