

Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Kecamatan Lekok

Aura Najma Anjani; auranajmaanjani@gmail.com
Universitas Merdeka Pasuruan

ABSTRAK

Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Lekok. Karakteristik individu, seperti tepat waktu, mandiri, dan motivasi tinggi, serta lingkungan kerja yang mencakup dukungan lingkungan kerja, kenyamanan kerja, dan bantuan rekan kerja. Seberapa besar pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Seberapa besar karakteristik individu dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Puskesmas Lekok. Seberapa Hasil dari penelitian ini memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen Puskesmas Lekok dalam mengembangkan kebijakan SDM. Dalam melakukan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan desain konklusif dengan harapan dengan harapan untuk memperoleh hubungan atau pengaruh dari variable yang diteliti yaitu karakteristik individu sebagai variable independen dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan sebagai variable dependen (Y). Populasi dan Sampel Jumlah populasi karyawan Puskesmas Lekok sebanyak 20 orang. Dari hasil kesimpulan pengamatan pada r tabel yang didapatkan dari sample (N) 20 sehingga dari uji validasi X1, X2 dan Y1 dinyatakan Valid. Dari uji reabilitas tersebut yang di dapatkan dari variabel X1, X2 dan Y1 menghasilkan cronbach 0,6 sehingga dapat disimpulkan reliabel kinerja yang baik

Kata Kunci: karakteristik individu; lingkungan kerja; kinerja karyawan.

ABSTRACT

The influence of individual characteristics and work environment on employee performance at the Lekok Community Health Center. Individual characteristics, such as being punctual, independent, and highly motivated, as well as the work environment which includes work environment support, work comfort, and co-worker assistance. How much influence individual characteristics have on employee performance. How much individual characteristics and the work environment influence employee performance at the Lekok Community Health Center. How the results of this research provide valuable insight for the management of the Lekok Health Center in developing HR policies. In conducting this research using quantitative methods and conclusive design with the hope of obtaining a relationship or influence from the variables studied, namely individual characteristics as independent variables and the work environment, on employee performance as dependent variable (Y). Population and Sample The total population of Lekok Health Center employees is 20 people. From the results of the observation conclusions on the table obtained from sample (N) 20, the validation tests X1, X2 and Y1 are declared valid. From the reliability test obtained from variables X1,

Keywords: individual characteristics; work environment; employee performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset terpenting dalam sebuah organisasi, termasuk di sektor kesehatan. Di rumah sakit, kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Puskesmas Lekok, sebagai sebuah puskesmas pemerintah di Kecamatan Lekok, Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur, memiliki tanggung jawab besar dalam menyediakan layanan kesehatan yang optimal bagi masyarakat. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan di lingkungan Puskesmas.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Lekok. Karakteristik individu, seperti tepat waktu, mandiri, dan motivasi tinggi, serta lingkungan kerja yang mencakup dukungan lingkungan kerja, kenyamanan kerja, dan bantuan rekan kerja, diyakini memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan memahami hubungan antara faktor-faktor ini, manajemen rumah sakit dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan, pada akhirnya, kualitas pelayanan kesehatan.

Dalam penelitian ini, tiga pertanyaan utama dirumuskan: (1) Seberapa besar pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan? (2) Seberapa besar karakteristik individu dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Puskesmas Lekok? (3) Seberapa Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen Puskesmas Lekok dalam mengembangkan kebijakan SDM yang lebih baik dan meningkatkan kinerja karyawan di sektor kesehatan.

METODE PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan desain konklusif dengan harapan dengan harapan untuk memperoleh hubungan atau pengaruh dari variable yang diteliti yaitu karakteristik individu sebagai variable independen dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan sebagai variable dependen (Y). Populasi dan Sampel Jumlah populasi karyawan Puskesmas Lekok sebanyak 20 orang. Sehingga sampel yang digunakan sebanyak 20 orang dengan perhitungan teknik sampling jenuh. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan datasekunder. Menurut Sujarweni (2014, hlm.73–74) Data primer yaitu data yang diperoleh dari responden melalui kuisisioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Sedangkan Data sekunder yaitu data yang didapat dari catatan, buku, majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah dan lain sebagainya. Cara pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara, observasi, dan kuesioner.

Kuesioner memiliki indikator dan menggunakan skala likert yang memiliki 5 (lima) angka penilaian dengan kriteria jawaban sebagai berikut : Sangat Setuju (SS) skor 5, Setuju (S) skor 4, Netral (N) skor 3, Tidak Setuju (TS) skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1.

Metode Analisis

- a. Analisis Deskriptif Menurut Sujarweni (2014, hlm.113), statistik deskriptif berusaha menggambarkan berbagai karakteristik data yang berasal dari suatu sampel. Statistik deskriptif seperti mean, median, modus, persentil, desil, kuartil, dalam bentuk analisis angka maupun gambar atau diagram. Tujuan analisis deskriptif dalam penelitian ini untuk mengetahui dan menggambarkan nilai rata-rata dari jawaban atau persepsi responden berdasarkan dari data yang telah dikumpulkan melalui data kuesioner terkait variable-variable yang diteliti dalam penelitian ini, yaitu variable (Karakteristik Individu), variable (Lingkungan Kerja) dan variable Y (Kinerja).
- b. Uji Validitas dan Reliabilitas Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah poin-poin dalam daftar pertanyaan mampu mendefinisikan variabel yang akan diteliti. Menurut Riduan dan Sunarto (Riduan & Sunarto, 2015, hlm. 80) pengujian validitas dengan menggunakan teknik korelasi “Pearson Product Moment” dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. Sesuai dengan Sugiyono (Sugiyono, 2010, hlm. 357) yang menyatakan bahwa apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$), dan $n = 35$ diperoleh $r_{tabel} = 0,324$, maka dapat dikatakan bahwa suatu instrumen adalah Valid dan ketika r

hitung $< r$ tabel maka item adalah invalid. Uji reabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisioner. Uji reabilitas menggunakan rumus Cronbach Alpha dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha $> 0,60$ maka dapat dikatakan reliable (V. W. Sujarweni, 2014, hlm. 172).

- c. Uji Asumsi Klasik dan Uji Normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data yang kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik, jika data tidak berdistribusi normal dapat dipakai statistik non parametrik. Uji normalitas merupakan pengujian dengan cara membandingkan antara data yang kita miliki dengan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita (W. Sujarweni, 2014, hlm. 102). **Uji Homogenitas** berfungsi untuk mengetahui sama tidaknya variansi- variansi dua buah distribusi atau lebih dan juga dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam variabel X dan Y bersifat homogen atau tidak. **Uji Linearitas** bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Menurut Sugiyono (2016, hlm. 265), salah satu asumsi dari analisis regresi adalah linearitas. Maksudnya apakah garis regresi antara X dan Y membentuk garis linier atau tidak.
- d. Analisis Inferensial Korelasi Menurut (Riduan & Sunarto, 2015, hlm. 80–81), salah satu analisis korelasi yaitu korelasi PPM (Pearson Product Moment). Tujuannya untuk mengetahui derajat hubungan dan kontribusi variabel bebas (independent) dengan variabel (dependent). Teknik analisis ini menggunakan data interval dan ratio dengan persyaratan tertentu. **Koefisien Determinasi** Menurut (Riduan & Sunarto, 2015, hlm. 81) Koefisien determinasi digunakan untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y. **Regresi Linier Sederhana** Menurut (Riduan & Sunarto, 2015, hlm. 96) Regresi sederhana dapat dianalisis karena didasari oleh hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat (kausal) variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). **Regresi Linier Berganda** Menurut (Riduan & Sunarto, 2015, hlm. 108–110) analisis regresi ganda adalah pengembangan dari analisis regresi sederhana. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- e. Uji Hipotesis digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya, hubungan variabel X dan Y, terdapat 2 uji hipotesis yaitu : **Uji T (Parsial)** Setelah melakukan analisis korelasi maka perlu menghitung uji signifikansi. Menurut (Riduan & Sunarto, 2015, hlm. 81), uji signifikansi berfungsi untuk mencari hubungan variabel X terhadap Y. **Uji F (Simultan)** Menurut Riduan dan Sunarto (2015, hlm. 86) analisis korelasi ganda berfungsi untuk mencari besarnya hubungan dan kontribusi dua variabel bebas (X) atau lebih secara simultan (bersama-sama) dengan variabel (Y). Uji simultan ini, bertujuan untuk menguji formula hipotesis H_a yang menjelaskan “terdapat pengaruh yang signifikan antara Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Lekok

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Korelasi dan Reliabilitas
Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4
X1.1	Pearson Correlation	1	,524	,946**	,726*
	Sig. (2-tailed)		,120	,000	,018
	N	10	10	10	10
X1.2	Pearson Correlation	,524	1	,530	,238
	Sig. (2-tailed)	,120		,115	,508
	N	10	10	10	10
X1.3	Pearson Correlation	,946**	,530	1	,810**
	Sig. (2-tailed)	,000	,115		,004
	N	10	10	10	10
X1.4	Pearson Correlation	,726*	,238	,810**	1
	Sig. (2-tailed)	,018	,508	,004	
	N	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabel 2. Korelasi dan Reliabilitas
Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3
X2.1	Pearson Correlation	1	,839**	,726*
	Sig. (2-tailed)		,002	,018
	N	10	10	10
X2.2	Pearson Correlation	,839**	1	,639*
	Sig. (2-tailed)	,002		,047
	N	10	10	10
X2.3	Pearson Correlation	,726*	,639*	1
	Sig. (2-tailed)	,018	,047	
	N	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabel 3. Korelasi dan Reliabilitas

Correlations

Correlations				
		Y.1	Y.2	Y.3
Y.1	Pearson Correlation	1	,661*	,787**
	Sig. (2-tailed)		,037	,007
	N	10	10	10
Y.2	Pearson Correlation	,661*	1	,863**
	Sig. (2-tailed)	,037		,001
	N	10	10	10
Y.3	Pearson Correlation	,787**	,863**	1
	Sig. (2-tailed)	,007	,001	
	N	10	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil kesimpulan pengamatan pada r tabel yang didapatkan dari sample (N) 20 sehingga dari uji validasi X1, X2 dan Y1 dinyatakan Valid.

2. Uji Reabilitas

Tabel 4. Uji Reabilitas

Reliability Statistics		Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
,909	3	,892	3	,909	3

Dari uji reabilitas tersebut yang di dapatkan dari variabel X1, X2 dan Y1 menghasilkan cronbch > 0,6 sehingga dapat disimpulkan reliabel.

3. Uji Homogenitas

Tabel 5. Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Karakteristik Individu	Based on Mean	1,147	4	10	,390
	Based on Median	,810	4	10	,546
	Based on Median and with adjusted df	,810	4	6,995	,557
	Based on trimmed mean	1,124	4	10	,399
Lingkungan Kerja	Based on Mean	,604	4	10	,669
	Based on Median	,288	4	10	,880
	Based on Median and with adjusted df	,288	4	6,452	,877
	Based on trimmed mean	,583	4	10	,682

Nilai signifikansi variable Kinerja (Y) berdasarkan Karakteristik Individu (X1) = 0,399 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut mempunyai variable yang sama atau homogen. Sedangkan nilai signifikansi variabel kinerja (Y) berdasarkan variable Lingkungan Kerja (X2) = 0,682 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut mempunyai variable yang sama atau homogen.

4. Uji Linieritas

Tabel 6. Uji Linieritas

Kinerja * Lingkungan Kerja

Report			
Kinerja	Mean	N	Std. Deviation
Lingkungan Kerja			
6	4,50	2	2,121
8	6,00	1	.
9	9,50	2	,707
10	10,00	2	,000
11	11,25	4	,957
12	12,33	3	1,528
14	13,25	4	,957
15	15,00	1	.
Total	10,74	19	3,088

Kinerja * Karakteristik Individu

Report			
Kinerja	Mean	N	Std. Deviation
Karakteristik Individu			
7	5,00	3	1,732
9	11,00	2	1,414
10	10,33	3	,577
11	11,33	3	2,517
12	11,00	2	1,414
13	13,00	3	1,000
14	13,67	3	1,528
Total	10,74	19	3,088

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen bersifat linear. Hal ini dibuktikan melalui nilai signifikansi yang memenuhi kriteria, sehingga asumsi linearitas dalam analisis ini dinyatakan valid.

5. Analisis Regresi

Tabel 7. Analisis Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,163	1,036		-3,053	,008
	Karakteristik Individu	,484	,126	,369	3,851	,001
	Lingkungan Kerja	,784	,113	,666	6,955	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y dengan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$. Koefisien menunjukkan hubungan positif/negatif antara keduanya.

6. Uji F (Hipotesis Simultan)

Tabel 8. Uji F (Hipotesis Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	158,862	2	79,431	99,115	,000 ^b
	Residual	12,822	16	,801		
	Total	171,684	18			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu

Hasil uji F menunjukkan bahwa model regresi signifikan secara statistik, dengan nilai F sebesar 99,115, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari variabel Karakteristik Individu (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja (Y), dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden Puskesmas Lekok menunjukkan sikap yang mendukung kinerja yang baik. Karakteristik individu seperti bekerja tepat waktu, mandiri, dan memiliki motivasi tinggi sangat terlihat di kalangan staf, yang mencerminkan kualitas pribadi yang baik. Lingkungan kerja juga dirasakan mendukung, dengan sebagian besar responden merasa nyaman dan mendapatkan dukungan dari rekan kerja mereka. Dalam hal kinerja, sebagian besar responden dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mencapai target yang ditetapkan, dan menunjukkan produktivitas yang tinggi. Meskipun demikian, terdapat variasi dalam hasil kinerja, yang menunjukkan bahwa ada beberapa area yang masih memerlukan perhatian lebih lanjut.

REFERENSI

Agustya, H. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT. Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 61, No. 3, 109-112.

- Aktarina, & Destia. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Anggota Polri di Polresta Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 12(3):42–54.
- Ananda, S. 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 Universitas Brawijaya Malang*, Vol. 58 No. 1.
- Areros, A. W. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. MNS (Multi Nabati Sulawesi) Bitung. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 72–81.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armansyah. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. XY. *Journal of Economics and Business*, Vol. 8 No. 2. Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Corrado, M. F. (2014). *Berkomunikasi Dengan Karyawan*. Jakarta: Cetakan Pertama, PPM.
- Darmawan, D. (2021). *Perilaku Organisasi*. Surabaya: Metromedia.
- Fiqih, R. A. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Arsip Nasional Republik Indonesia. *UNIVERSITAS NASIONAL*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 (5 ed)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel 50 Mediasi Pada PT. BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89.
- Hidayat, R., & Cavorina, A. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Cladtek BI Metal Manufacturing. *Jurnal of Applied Business Administration*.
- Ivancevich, J. M., Robert, K., & Michael, T. M. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- 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 Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 5 No. 2 Hal.1989.
- Jacobis, J. 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*, 5(2), 2015–2022.
- Kasmawati. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sermani Steel Makassar . *UIN ALAUDDIN MAKASSAR*.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Lestari, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dirgantara Indonesia . *Jurnal Riset Bisnis & Investasi* , Vol. 3, No.2 .
- Lestari, T., & Wicaksono, M. (2017). Effect Of Awareness, Knowledge and Attitude Of Taxpayers Tax Compliance For Taxpayers In Tax Service Office Boyolali. *International Journal of Economics Business and Accounting Research (IJEBA)*.
- Malau, M. K., & Wasiman. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sansyu Precision Batam. *Riset Ekonomi Bidang Akuntansi Dan Manajemen*, 4(2), 487 - 498.
- Malayu, S. P., & Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Moses, R. M., Astuti, E. S., & Hakam, M. S. (2014). Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 12. No. 01, p. 1 – 10. 51
- Nisakurohma, & Sunuharyo. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(3), 109-115.
- Noe, A. R., Hollenbeck, J., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2019). *Fundamentals of Human Resource Management* 8th ed. New York: McGraw-Hill Education.
- Nopiani. (2014). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tvri Lampung. Universitas Lampung Bandar.
- Pardede, Riantiana, & Kurniawan, P. H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Osi Electronics Riantiana. *Jurnal Rekaman*, Volume 4, No. 2.
- Peoni, H. (2014). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 3 No. 001.
- Purnomo, H., Andika, C., Djudi, M., & Mayowan, Y. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang). Brawijaya University.
- Putra, A., Rachman, E., Retnowati, & Sinambela, E. A. (2019). Pengaruh Komunikasi Kerja dan Integritas terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 12(1), 23-34.
- Rahman, F., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Studi Pada FISIM ULM Banjarmasin). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 9, 69-82.
- Rivai. (2014). *Manajemen. Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sedayu, M. S., & Rushadiyati. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, Vol. 11 No. 2.
- Siagian, & Sondang, P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 52
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilimah Socio Secretum*, 9(2), 275.
- Sofyandi, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Subagiarta. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kesehatan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu dan Penanaman Modal Kota Denpasar). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tjahjono, H. K. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. VSM MM UMY.