

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Umum Kantor Bupati Tapanuli Tengah

Aldo Wira Pratama Situmorang¹, Mansur Tanjung², Hendra Sahputra³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Al Washliyah, Sibolga, Indonesia.

✉ Corresponding author: tamasitumorang21@gmail.com

Abstract

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Kantor Bupati Tapanuli Tengah. Jenis penelitian ini adalah deskriptif pendekatan kuantitatif dengan jumlah populasi 36 orang dan dijadikan sampel. Teknik analisis digunakan adalah regresi linear berganda. Temuan penelitian diketahui bahwa besaran pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan dapat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai sebesar 69%. Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Pegawai diketahui Fhitung (36,689) lebih besar dengan Ftabel (3,26) atau $(36,689 > 3,26)$. Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai diketahui nilai t-hitung sebesar $4,920 > \text{nilai } t_{\text{tabel}}$ sebesar 2,028 atau $(4,920 > 2,028)$. Terdapat Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai, diketahui nilai t-hitung sebesar $2,639 > \text{nilai } t_{\text{tabel}}$ sebesar 2,028 atau $(2,639 > 2,028)$. Persamaan regresi linier berganda $Y = 13,685 + 0,487 X_1 + 0,265 X_2$ kinerja pegawai menunjukkan kearah positif.

ARTICLE INFO

Received:

13 June 2026

Revised:

23 June 2026

Accepted:

23 June 2026

Published:

30 June 2026

Keywords:

- Lingkungan kerja
- Karakteristik pekerjaan
- Kinerja pegawai

Journal of Economics, Finance, Accounting, and Organizational Advancement is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License



1. INTRODUCTION

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi tergantung dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Jika kinerja meningkat, maka keberhasilan mencapai tujuan dan sasaran organisasi semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun, maka dapat mengakibatkan kemunduran bagi organisasi, sehingga tidak dapat mempertahankan program kerjanya.

Kinerja Bagian Umum Kantor Bupati Tapanuli Tengah sesuai misi, tujuan dan sasaran daerah yang didukung oleh instansi ini yaitu misi meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik (Good Governance). Sedangkan tujuan yang ditetapkan adalah meningkatkan tata kelola pemerintahan yang efektif, melalui sinergi dengan seluruh elemen pembangunan daerah dan peningkatan kualitas pelayanan publik. serta sasaran yang akan dicapai adalah meningkatnya pencapaian target kinerja perangkat daerah.

Indikator Kinerja Utama (IKU) Bagian Umum Kantor Bupati Tapanuli Tengah dapat diketahui dari tujuan dan sasaran yang diformulasikan dalam jangka menengah dan tahunan pada Rencana Strategis yang ditetapkan sebelum perubahan yaitu Meningkatkan kualitas pelayanan prima, dan tercapainya tugas pada periode 2022 realisasinya 89,5%, tahun 2023 realisasinya mencapai 93,2% serta tahun 2024 realisasinya 92,7%.

Untuk menguatkan latar belakang penelitian, penulis mengumpulkan informasi yang menyebabkan kinerja yang telah ditetapkan belum tercapai 100%, secara kualitas kerja permasalahannya adalah mengenai absensi pegawai yang datang tidak tepat waktu yang berdampak pada absensi pegawai dan pulang lebih cepat tanpa adanya izin dari pimpinan, selain itu juga masih ada beberapa pegawai yang keterampilannya masih kurang yaitu masalah memberikan pendapat atau masukan ketika adanya rapat.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja, faktor yang menentukan pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Pada lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan tenang dapat meningkatkan pencapaian kinerja. Lingkungan kerja Bagian Umum Kantor Bupati Tapanuli Tengah selama ini secara umum telah menunjukkan sebuah kondisi lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini ditandai dengan memadainya fasilitas kerja, suasana kerja diantara atasan dan bawahan, kejelasan pembagian tugas dan lingkungan tempat kerja yang menyenangkan, maka pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah digariskan dan ditetapkan sebelumnya. Namun demikian, hasil pengamatan awal penulis disertai dengan dukungan wawancara dengan 2 (dua) orang pegawai Sub Bagian Perencanaan dan Program, memperlihatkan sebuah fenomena bahwa di tengah kondusifnya lingkungan kerja, masih ada pegawai yang belum mampu menggunakan fasilitas kerja yang tersedia di instansi dengan baik, sehingga membuat hasil kerjanya tidak maksimal dimana kondisi ini membuat iklim kerja di antara sesama pegawai menjadi kurang kondusif.

Selain lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karakteristik pekerjaan mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Karakteristik pekerjaan dalam mencapai kinerja pegawai dapat terwujud apabila pegawai memiliki karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang menunjang. Setiap organisasi harus mengetahui karakteristik pekerjaan pegawai secara rinci, karena karakteristik pekerjaan bagi instansi pemerintah memiliki peran penting dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai, peranan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja yakni adanya pemahaman pegawai terhadap isi/tugas di dalam pekerjaannya. Karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas dan kepuasan kerja pegawai yang dirancang untuk memainkan peranan penting dalam kesuksesan organisasi.

Sehubungan dengan karakteristik pekerjaan, dari hasil observasi awal peneliti disertai hasil wawancara dengan 2 (dua) orang pegawai Sub Bagian Kepegawaian dan Umum, diperoleh sejumlah fenomena terkait dengan karakteristik pekerjaan. Beberapa pegawai mengatakan bahwa setiap hari ia melakukan pekerjaan yang sama, sederhana dan berulang-ulang, namun ada yang mengatakan aktivitas pekerjaan yang dilakukannya cukup beragam. Selain itu, ada yang mengatakan bahwa dirinya diberikan kebebasan secara penuh dalam menangani tugas-tugasnya, namun ada juga sebaliknya yang mengatakan bahwa dirinya merasa tidak diberikan kebebasan dalam menangani tugas-tugasnya, sehingga membuatnya kurang berinisiatif dan berupaya sendiri menyelesaikan tugas tersebut.

2. METHOD

a. Kerangka Pikir Penelitian

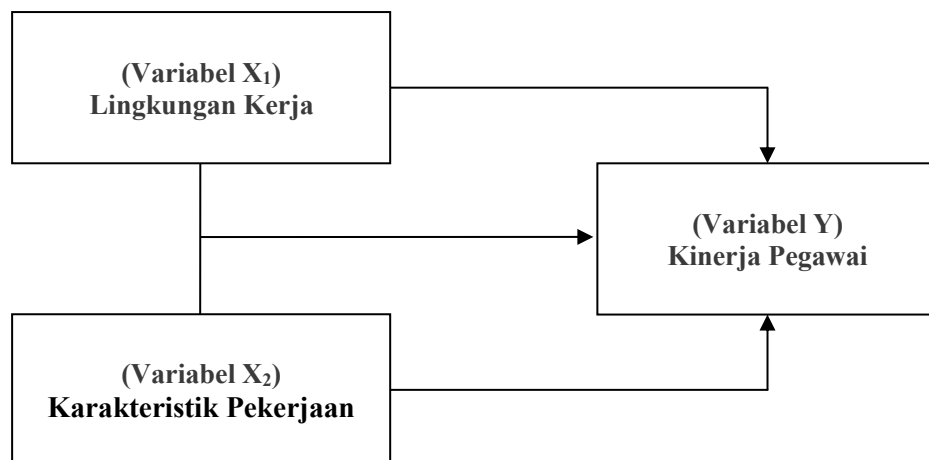
1) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi dan mampu membangkitkan semangat kerja karyawan sehingga dapat mengerjakan tugas-tugas dengan baik. Lingkungan kerja yang berbentuk fisik dan non fisik tidak dapat dipisahkan dalam kegiatan operasional perusahaan guna tercapainya tujuan suatu perusahaan. Terciptanya lingkungan kerja yang baik dan kondusif seperti penerangan, sirkulasi udara, ruangan kerja yang nyaman, kebersihan, tata letak (Lay Out), keamanan dapat meningkatkan semangat karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tidak ada gangguan baik ketegangan emosi maupun proses berfikir.

Lingkungan Kerja merupakan situasi dan tempat kerja pegawai. Seorang individu yang berada pada lingkungan kerjanya akan senantiasa berinteraksi dengan sesama rekan sekerja maupun dengan atasan. Adapun lingkungan kerja ini merupakan lingkungan di mana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.

2) Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja

Karakteristik pekerjaan merupakan dimensi inti pekerjaan yang memiliki karakter khusus yang berada di dalam semua pekerjaan dan dirasakan oleh pekerja dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaan. Pada karakteristik pekerjaan terlihat bahwa pegawai yang menghargai makna dari suatu tanggung jawab dan mengetahui hasil pengayaan kerja (job enrichment) serta untuk menyediakan core job characteristics akan memberikan hasil kerja yang positif. Karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan pegawai akan membuat kenyamanan dengan pekerjaannya, karena karakteristik pekerjaan menunjukkan tentang adanya keyakinan pegawai terhadap kemampuannya. Karakteristik pekerjaan dalam pencapaian tujuan dapat terwujud apabila pegawai memiliki kemampuan sesuai bidang pekerjaan yang mendukung. Setiap organisasi harus mengetahui karakteristik pekerjaan pegawai secara rinci, karena karakteristik pekerjaan buat instansi pemerintah memiliki peran penting dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai, peranan karakteristik pekerjaan terhadap efektivitas kerja yakni adanya pemahaman pegawai terhadap tugas di dalam pekerjaannya.



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

3) Perumusan Hipotesis Penelitian

Menurut Husein (2019:104) berpendapat bahwa: “Uji Hipotesis adalah suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan juga dapat menuntun atau mengarahkan penyelidikan selanjutnya”.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

- Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Umum Kantor Bupati Tapanuli Tengah.
- Terdapat Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Umum Kantor Bupati Tapanuli Tengah.
- Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Kantor Bupati Tapanuli Tengah.

b. Variabel dan Definisi Operasional Penelitian

1) Variabel Penelitian

Variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai. Dimana jenis variabel penelitian ada 2 yaitu variabel bebas (Independen) dan variabel terikat (dependen).

a) Variabel bebas.

Variabel bebas yaitu variabel yang diduga sebagai penyebab atau pendahulu dari variabel lain. Variable bebas dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X₁) dan Karakteristik Pekerjaan (X₂).

b) Variabel terikat.

Variabel terikat adalah variabel yang di duga sebagai akibat atau yang dipengaruhi oleh variabel yang mendahului. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

2) Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2018 : 51), definisi operasional variabel adalah petunjuk konkret tentang bagaimana cara mengukur atau mengamati suatu variabel dalam penelitian. Variabel dalam penelitian ini terdiri 3 (tiga) variabel yaitu Lingkungan Kerja (X₁), Karakteristik Pekerjaan (X₂) dan Kinerja Pegawai (Y). Adapun definisi operasional variabel dapat dijelaskan dalam tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Item Item
Lingkungan Kerja (X ₁)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembankan (Sedarmayanti, 2017 : 10)	1. Pencahayaayan 2. Sirkulasi udara 3. Kebisingan. 4. Warna. 5. Kelembaban udara 6. Fasilitas. 7. Keamanan bekerja 8. Peluang untuk maju 9. Hubungan harmonis	1 – 2 3 – 4 5 – 6 7 – 8 9 10 – 11 12 13 14 – 15
Karakteristik pekerjaan (X ₂)	karakteristik pekerjaan adalah “Sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik (Robbins, 2020 : 124)	1. Tingkat keragaman keterampilan. 2. Kemampuan individu pegawai. 3. Tingkat penyelesaian pekerjaan. 4. Tingkat pemahaman pekerjaan. 5. Tanggung jawab pribadi. 6. Tanggung jawab pimpinan. 7. Keleluasan menyelesaikan pekerjaan. 8. Menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur. 9. Informasi yang diberikan jelas. 10. Tindakan evaluasi pekerjaan	1 – 2 3 – 4 5 – 6 7 – 8 9 10 – 11 12 13 14 15

Kinerja pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2019:70)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Tanggung Jawab 4. Inisiatif 5. Kerja Sama 6. Ketaatan	1 - 3 4 - 6 7 - 9 10 - 11 12 - 13 14 - 15
---------------------	---	--	--

Sesuai dengan definisi operasional, maka aspek yang terdapat dalam kuesioner adalah aspek human relation, etika kerja dan prestasi kerja. Jumlah pertanyaan sebanyak 45 item dengan lima pilihan yang dirinci sebagai berikut:

- Untuk aspek Lingkungan Kerja berjumlah 15 item
- Untuk aspek Karakteristik Pekerjaan berjumlah 15 item
- Untuk aspek Kinerja Pegawai berjumlah 15 item

Pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner diambil dengan dikembangkan dari indikator-indikator setiap variabel. Disetiap pertanyaan terdapat 5 opsi yang alternatif pilihan sebagai berikut:

- Skor untuk jawaban sangat setuju (SS) diberi nilai 5
- Skor untuk jawaban setuju (S) diberi nilai 4
- Skor untuk jawaban kurang setuju (S) diberi nilai 3
- Skor untuk jawaban tidak setuju (TS) diberi nilai 2
- Skor untuk jawaban sangattidak setuju (STS) diberi nilai 1

Untuk mengklasifikasikan dan mengintrepretasikan data berdasarkan nilai yang ada dalam aspek. Menurut furchan dalam Sangadji dan Sopiah (2018: 37) nilai yang diperoleh ditentukan menggunakan interval dengan rumus yaitu;

$$\text{interval} = \frac{\text{Jarak pengukuran}}{\text{Jumlah nilai}} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

- Skala nilai antara 4,20 sampai dengan 5,00 dengan kategori sangat baik
- Skala nilai antara 3,30 sampai dengan 4,10 dengan kategori baik
- Skala nilai antara 2,40 sampai dengan 3,20 dengan kategori cukup
- Skala nilai antara 1,50 sampai dengan 2,30 dengan kategori kurang baik
- Skala nilai antara 0,50 sampai dengan 1,40 dengan kategori sangat baik

c. Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas dan reliabilitas menggunakan software aplikasi statistik Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 26.

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing - masing pertanyaan akan terklarifikasi pada variabel yang telah ditentukan. Item-item pertanyaan dapat dikatakan valid jika memiliki factor loading lebih besar dari "0,30." (Sugiyono, 2018: 178). Selanjutnya untuk mencari uji validitas, maka digunakan rumus sebagai berikut:

$r =$

Keterangan :

r = koefisien korelasi antara X terhadap Y

X = Variabel X

Y = Variabel total (Sugiyono, 2018 : 174)

2) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala dengan gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Pengukuran reliabilitas,

menurut Ghozali (2019 : 355) membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika alpha atau r hitung $0,8-1,0$ maka reliabilitas baik
 - b) Jika alpha atau r hitung $0,6-0,799$ maka reliabilitas diterima
 - c) Jika alpha atau r hitung kurang dari $0,6$ maka reliabilitas kurang baik”
- d. Teknik Analisis Data
- 1) Uji Asumsi Klasik
Untuk menyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka diperlukan pengujian asumsi klasik yang meliputi pengujian normalitas, heterokedastisitas dan multikolinearitas.
 - a) Uji Normalitas Data
Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam analisis parametrik salah satu persyaratan pengujian yang wajib dipenuhi yakni uji normalitas data Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan Test Normality Kolmogorov-Smirnov dasar pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan probabilitas (Asymptotic Significant) yaitu:
Jika probabilitas $\geq 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal. Suatu model regresi yang baik haruslah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Cara untuk mengetahui dengan meninjau gambar Normal Probability Plot. Dapat dikatakan suatu data itu normal, jika titik-titik data penyebaran disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal. Selain itu normalitas dapat diketahui dengan cara menggunakan kurva histogram. dapat dikatakan data itu normal, jika bentuk kurva memiliki suatu kemiringan yang cenderungimbang pada sisi kiri maupun sisi kanan, dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang sempurna.
 - 2) Uji Heterokedastisitas
Masalah mungkin terjadi dalam analisa regresi berganda adalah heterokedastisitas. Tujuan uji heterokedastisitas adalah untuk menguji apakah sebuah regresi terdapat ketidak samaan varians residual dari satu pengamatan. Jika varians residu satu pengamatan ke pengamatan lain sama disebut homoskedastisitas, jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau terjadi heteroskidastisitas. Memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari gambar scatterplot dengan dasar analisis yaitu:
 - a) Pada gambar ada titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit), dapat diindikasikan terjadi heteroskedastisitas.
 - b) Pada gambar tidak ada pola titik-titik yang jelas menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskidastisitas.
 - 3) Uji Multikolinearitas
Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk membuktikan atau menguji apakah ada atau tidak hubungan linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (dependen). Asumsi multikolinearitas berlaku untuk analisis regresi linier ganda. Cara untuk mengetahui adanya multikolinearitas sebagai berikut:
Apabila nilai Variance Inflation Factor (VIF) setiap variabel pada masing-masing model regresi bernilai rendah. Indikasi adanya interkorelasi diantara variabel bebas jika nilai $VIF > 10$.
Apabila proporsi variabilitas pada sebuah variabel besarnya tidak dijelaskan variabel lain ($1-R^2$) disebut juga Tolerance. Nilai tolerance yang terkecil atau mendekati nilai $0,01$ memberikan arti adanya multikolinieritas atau interkorelasi diantara variabel bebas. Jika mendekati $0,99$, maka dapat dipastikan tidak ada

multikolinieritas. Jika dalam penelitian terjadi multikolinieritas kemungkinan besar akan mengganggu koefisien regresi, khususnya bila koefisien determinasi nilai besar, jika koefisien regresi pada setiap variabel tidak signifikan.

e. Analisis Statistik

1) Analisis Regresi Linier Berganda (Multiple Regression Analysis)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas, yaitu : Lingkungan Kerja (X_1), Karakteristik Pekerjaan (X_2) terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Pegawai (Y). Persamaan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2018:277) sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

Y = Variabel dependen
 α = Konstanta
 β_1, β_2 = Koefisien regresi variabel
 X_1 = Lingkungan
 X_2 = Karakteristik pekerjaan
 ε = error term

2) Uji Hipotesis

Adapun tahap-tahap untuk membuktikan hipotesis dilakukan uji koefisien determinasi (R^2), uji serempak (uji F), uji parsial (Uji t)

a) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi sering diartikan sebagai sejauhmana kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varian dari variabel terikatnya. Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (R^2). Hal ini menjelaskan kemampuan bebas dalam menjelaskan varian dari variabel terikatnya. Koefisien determinasi yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap dependen yang dinyatakan dalam persentasi. Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat pada suatu persamaan regresi. Koefisien determinasi menunjukkan kemampuan variabel X menjelaskan variabel Y . Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y .

b) Uji Serempak (Uji F)

Pada penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2012:70). Dasar pengambilan keputusan adalah dengan membandingkan nilai dari F_{hitung} dengan F_{tabel} , yaitu:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$: maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$: maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

c) Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Karakteristik Pekerjaan (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) secara terpisah atau parsial. Dasar pengambilan keputusan menurut Ghozali (2019:65) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Apabila angka probabilitas signifikansi $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. RESULTS AND DISCUSSION

3.1. Results

1. Hasil Pengujian Asumsi Klasik

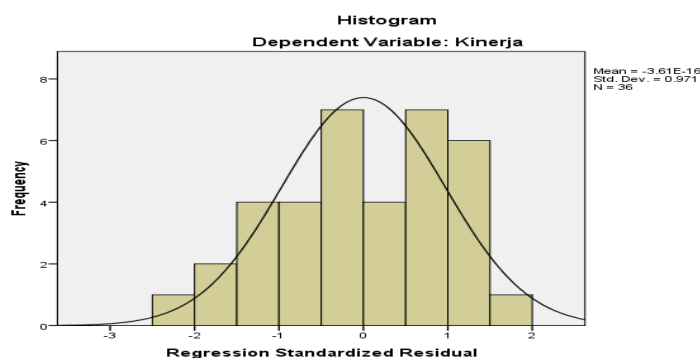
Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sebuah regresi berdistribusi normal atau tidak dapat dilihat pada analisis grafik dan analisis statistik.

a) Hasil Pengujian Normalitas Data

Untuk mengetahui sebuah regresi berdistribusi normal, dapat diketahui dari analisis grafik dan analisis statistik.

1) Pendekatan histogram dan grafik.

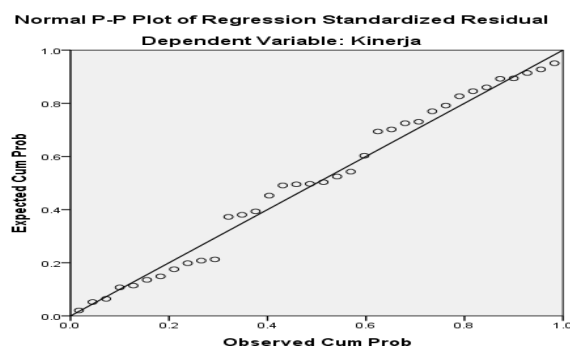
Pada diagram pencar hasil olah data SPSS dengan kesimpulan bahwa apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model tersebut memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal maka model tidak memenuhi asumsi normalitas. dapat dilihat pada



Gambar 2. Grafik Histogram

Sumber: Hasil penelitian, data diolah (2025)

Berdasarkan gambar 2 di atas dapat disimpulkan bahwa distribusi data normal karena grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi data normal yang tidak menurun atau lebih datar ke kanan maupun menurun atau lebih datar ke kiri. Jadi, berarti data residual berdistribusi normal.



Gambar 3. Grafik P-P Plot Normalitas Data

Sumber: Hasil penelitian, data diolah (2025)

Berdasarkan Gambar 3 di atas menunjukkan tampilan grafik berpola penyebaran di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian maka model persamaan regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data dapat terpenuhi.

b) Analisis Statistik

Untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal berdistribusi normal, maka dilakukan uji normalitas dengan analisis statistik dapat dilihat dari Kolmogorov-Smirnov (K-S) pada Tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji secara Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3,72584610
Most Extreme Differences	Absolute	0,100
	Positive	0,100
	Negative	-0,088
Kolmogorov-Smirnov Z		0,598
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,867

Pada Tabel 2 di atas terlihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) seluruh variabel penelitian di atas nilai signifikan (0,05) dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Seluruh nilai Kolmogorov-Smirnov Z 0,598 dan lebih kecil dari 1,97 berarti tidak ada perbedaan antara distribusi teoritik dan distribusi empirik atau dengan kata lain data dikatakan normal.

c) Uji Multikolinieritas

Hasil uji nilai multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 3 di bawah ini

Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinearitas

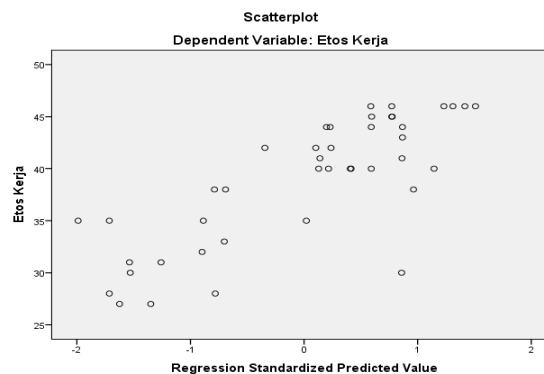
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	0,638	1,568
	Karakteristik Pekerjaan	0,638	1,568

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 3 di atas diketahui nilai Tolerance variabel bebas lebih besar dari 0,1 (Tolerance > 0,1) dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) semua variabel bebas untuk lebih kecil dari 10 (VIF < 10), sehingga dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini terbebas dari asumsi multikolinearitas.

d) Uji Heteroskedastisitas.

Adapun hasil pengujian heteroskedastisitas dengan metode grafik scatter plot dan uji glejser sebagai berikut;



Gambar 4. Pengujian Heteroskedastisitas
Sumber: Hasil penelitian, data diolah (2025)

Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas disebut jika varian dari residual dari beberapa pengamatan lain berbeda. Sesuai dengan gambar 4.8, terlihat titik-titik penyebaran pola atau trend garis secara acak dan tidak membentuk garis tertentu baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hasil uji ini menunjukkan model regresi ini bebas dari asumsi heteroskedastisitas, sehingga disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan memprediksi variabel kinerja. Uji heteroskedastisitas pada uji Glejser, jika signifikan variabel independen dibawah 5%, maka ada terjadinya heteroskedastisitas dan sebaliknya jika probabilitas signifikan di atas α 5%, maka model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Pengujian Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,559	2,886		1,233	0,226
1 Lingkungan Kerja	-0,025	0,056	-0,097	-0,447	0,658
Karakteristik Pekerjaan	0,016	0,056	0,061	0,283	0,779

a. Dependent Variable: ABSResid

Sumber: Hasil penelitian, data diolah (2025)

Pada Tabel 4 di atas diketahui variabel bebas memiliki signifikansi di atas 5% atau lebih besar dari 0,05, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tidak ada terjadi heteroskedastisitas, maka model regresi dapat digunakan memprediksi variabel kinerja berdasarkan variabel independen.

e) Pengujian Hipotesis

1) Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi dapat dilihat dalam Tabel 5 di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,831 ^a	0,690	0,671	3,837

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 5 di atas diketahui nilai koefisien determinasi pada kolom Adjusted R Square sebesar 0,671 atau 67,1% kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan. Sedangkan sisanya 32,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti, kepemimpinan dan sebagainya.

2) Hasil Pengujian Serempak (Uji F)

Hasil pengujian secara serempak (Uji F) dapat dilihat pada Tabel 6 di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Pengujian Serempak (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1080.355	2	540.177	36.689	0,000 ^b
Residual	485.868	33	14.723		
Total	1566.222	35			

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja
- Berdasarkan Tabel 6 di atas diperoleh nilai Fhitung (36,689) lebih besar dengan Ftabel (3,26) atau $(36,689 > 3,26)$ dan Sig.á (0,000a) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian secara Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan secara bersama-sama (Simultan) terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Kantor Bupati Tapanuli Tengah.
- 3) Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji statistik t)
Hasil pengujian secara parsial (uji t) dapat dilihat pada Tabel 7 di bawah ini:

Tabel 7. Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji Statistik t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13,685	5,128		2,669	0,012
1 Lingkungan Kerja	0,487	0,099	0,597	4,920	0,000
Karakteristik Pekerjaan	0,265	0,100	0,320	2,639	0,013

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
- Berdasarkan Tabel 7 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:
- a) Nilai thitung untuk variabel Lingkungan Kerja (4,920) lebih besar dibandingkan dengan nilai ttabel (2,028), atau nilai sig t untuk variabel Lingkungan Kerja (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka menerima H1 dengan demikian Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Umum Kantor Bupati Tapanuli Tengah.
- b) Nilai thitung untuk variabel Karakteristik Pekerjaan (2,639) lebih besar dari nilai ttabel (2,028), atau nilai sig t (0,013) lebih kecil dari alpha (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka menerima H1 dengan demikian Terdapat Pengaruh Karakteristik Pekerjaan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Kantor Bupati Tapanuli Tengah.
- Berdasarkan Tabel 4.20 maka persamaan regresi linear berganda pada penelitian adalah $Y = 13,685 + 0,487 X_1 + 0,265 X_2$ Pada persamaan tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:
- a) Nilai konstanta (α) sebesar 13,685 ini memberi arti bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan dianggap konstan, maka variabel kinerja pegawai pada Bagian Umum Kantor Bupati Tapanuli Tengah sebesar 13,685.
- b) Nilai Koefisien regresi βx_1 untuk variabel Lingkungan Kerja bernilai positif sebesar 0,487 artinya setiap kenaikan variabel Lingkungan Kerja sebesar 1, maka nilai kinerja pegawai sebesar 0,487 atau setiap peningkatan Lingkungan Kerja sebesar 100%, maka Kinerja akan meningkat sebesar 48,7% hal ini berlaku jika diasumsikan variabel lain dalam penelitian ini konstan atau ceteris paribus. Peningkatan kinerja disearah pada peningkatan Lingkungan Kerja artinya jika Lingkungan Kerja sangat mendukung untuk proses kerja, hal ini akan berdampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Bagian Umum Kantor Bupati Tapanuli Tengah.
- c) Nilai koefisien regresi βx_2 untuk variabel Karakteristik Pekerjaan bernilai positif 0,265 artinya setiap kenaikan variabel Karakteristik Pekerjaan sebesar 1, maka nilai kinerja sebesar 0,265 atau setiap peningkatan Karakteristik Pekerjaan sebesar 100%, maka Kinerja akan meningkat sebesar 26,5% hal ini

berlaku jika diasumsikan variabel lain dalam penelitian ini konstan atau ceteris paribus. Peningkatan kinerja disearah pada peningkatan Karakteristik Pekerjaan. Dalam arti karakteristik pekerjaan dalam organisasi sesuai dengan kapabilitas pegawai, maka akan berdampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Bagian Umum Kantor Bupati Tapanuli Tengah.

3.2. Discussions

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian diketahui Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Bagian Umum Kantor Bupati Tapanuli Tengah. diketahui nilai thitung variable Lingkungan Kerja sebesar $4,920 > t\text{-tabel } 2,028$ dan $\text{sig } 0,000 < \alpha 0,050$.

Hasil analisis deskriptif variabel Lingkungan Kerja yang diterima pegawai Bagian Umum Kantor Bupati Tapanuli Tengah dapat dikategorikan baik, dimana nilai rata-rata keseluruhan pertanyaan sebesar 3,83 berada pada interval 3,40 – 4,19 dikategorikan baik.

Untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan lingkungan kerja yang mendukung dan memadai, kesuksesan organisasi sangat tergantung pada lingkungan kerja di dalam organisasi dan lingkungan kerja menjadi salah satu faktor pendukung semangat kerja di dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa kesesuaian ukuran ruang kerja dengan susunan alat kerja sudah tepat, sehingga pegawai tidak terganggu dalam bekerja, Tata letak tempat kerja dengan aktivitas kerja sudah sesuai dalam bekerja, kebersihan tempat kerja di instansi ini sangat bersih, kecukupan peralatan kerja yang disediakan instansi tersedia dengan baik. Temperatur suhu udara di ruang kerja sudah sesuai dengan aktivitas dalam bekerja, lingkungan instansi terhindar dari kebisingan, Hubungan kerja dengan atasan berlangsung cukup baik dan hubungan rekan sekerja terjalin dengan baik. Dengan demikian lingkungan kerja memegang peranan penting dalam hal meningkatkan kinerja pegawai. Untuk itu lingkungan kerja dan tata ruang kantor harus sejalan dengan berlangsungnya kegiatan yang terkoordinasi serta terintegrasi sebagai salah satu yang tidak dipisahkan dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan adanya program penataan lingkungan kerja yang sehat akan memudahkan pegawai dalam proses kerja dan meningkatkan hasil kerja yang tinggi dan disamping itu akan memperoleh keuntungan, sehingga memudahkan dalam pencapaian tujuan yang diinginkan.

b. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian diketahui terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Kantor Bupati Tapanuli Tengah, diketahui nilai thitung untuk variabel Lingkungan Kerja (2,639) lebih besar dibandingkan dengan nilai ttabel (2,028), atau nilai sig t untuk variabel pelatihan (0,013) lebih kecil dari alpha (0,05).

Analisis deskriptif variabel Karakteristik Pekerjaan pada Bagian Umum Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah dapat dikategorikan baik, di mana nilai rata-rata keseluruhan pertanyaan sebesar 3,79 yang berada pada interval 3,40 – 4,19 dikategorikan baik.

Banyak faktor yang perlu mendapatkan perhatian dalam menganalisis kerja seseorang, misalnya, sifat pekerjaan seseorang mempunyai dampak tertentu pada kepuasan kerjanya. Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa apabila dalam pekerjaannya pegawai mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, dan pegawai memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, maka pegawai yang bersangkutan akan menunjukkan kinerjanya. Kinerja merupakan hal yang penting yang dimiliki pegawai di dalam bekerja. Setiap pegawai memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kinerjanya berbeda-beda juga.

Berdasarkan Model Karakteristik Pekerjaan menurut Hackman dan Oldham (dalam Kreitner dan Kinici, 2005: 266); karakteristik dapat menyebabkan kondisi psikis yang dapat menimbulkan motivasi, kinerja dan kepuasan karyawan. Selain itu, penelitian terdahulu membuktikan bahwa ada pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai. Karakteristik pekerjaan yang dimaksud adalah keragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja

Hasil koefisien determinasi diketahui R Square sebesar 0,690 berarti 69% faktor kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan. Sedangkan sisanya 31% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti, kepemimpinan dan sebagainya.

Lingkungan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan saling menguatkan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Bagian Umum Kantor Bupati Tapanuli Tengah diketahui Fhitung (36,689) lebih besar dengan Ftabel (3,26) atau $(36,689 > 3,26)$ dan Sig.á (0,000a) lebih kecil dari alpha 5% (0,05). Artinya jika lingkungan kerja pada organisasi dapat mendukung proses kerja, maka bagaimanapun bentuk karakteristik pekerjaan akan lebih mudah diselesaikan, sehingga berdampak pada kinerja pegawai akan meningkat. Begitu juga Sebaliknya, adanya varians karakteristik pekerjaan pada organisasi, maka lingkungan kerja akan tersedia untuk proses kerja, demi tercapainya kinerja pegawai ada Bagian Umum Kantor Bupati Tapanuli Tengah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmah (2015) dengan judul Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah. Hasil penelitian diketahui uji Fhitung = 30,937 pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ atau $\alpha < 0,05$. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi F = 0,000. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tidak bebasnya. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah sama sama menggunakan analisis regresi linear berganda. Menggunakan data primer dan sekunder, serta penarikan sampel menggunakan sampling jenuh. Perbedaan penelitian dengan penulis adalah penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel bebas sedangkan penulis 2 variabel bebas.

5. CONCLUSION

- a. Berdasarkan pengujian deskriptif variabel penelitian diketahui:
 - 1) Total keseluruhan skor variabel lingkungan kerja berjumlah 57,56 dengan rata-rata 3,83 dikategorikan tinggi sesuai dengan kategori skala deskriptif variabel berada pada interval 3,41 sampai 4.20 dikategorikan tinggi/baik.
 - 2) Total keseluruhan skor variabel Karakteristik Pekerjaan berjumlah 56,89 dengan rata-rata 3,79 dikategorikan tinggi sesuai dengan kategori skala deskriptif variabel berada pada interval 3,41 sampai 4.20 dikategorikan tinggi/baik.
 - 3) Total keseluruhan skor variabel kinerja pegawai berjumlah 56,78 dengan rata-rata 3,78 dikategorikan tinggi sesuai dengan kategori skala deskriptif variabel berada pada interval 3,41 sampai 4.20 dikategorikan tinggi/baik.
- b. Hasil pengujian validitas diketahui semua item kuesioner Variabel penelitian menunjukkan angka lebih besar dari 0,30 atau $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan telah valid dan dapat digunakan sebagai indikator dalam penelitian ini.
- c. Hasil pengujian validitas realibilitas instrumen penelitian diketahui nilai Cronbach Alpha item variabel Lingkungan Kerja (X₁) sebesar 0,854 dan Karakteristik Pekerjaan (X₂) sebesar 0,860 serta variabel kinerja sebesar 0,796 sehingga kesimpulannya reliabilitas instrumen penelitian ini sangat baik/sangat meyakinkan.
- d. Hasil koefisien determinasi R Square sebesar 0,690 berarti 69% Lingkungan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai. Sedangkan sisanya 31% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.
- e. Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Pegawai diketahui Fhitung (36,689) lebih besar dengan Ftabel (3,26) atau $(36,689 > 3,26)$
- f. Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai diketahui nilai t-hitung sebesar 4,920 > nilai ttabel sebesar 2,028 atau $(4,920 > 2,028)$ sedangkan signifikan (Sig-t) sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$.

- g. Terdapat Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai, diketahui nilai t-hitung sebesar $2,639 > \text{nilai ttabel sebesar } 2,028$ atau $(2,639 > 2,028)$ sedangkan signifikan (Sig-t) sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$
- h. Persamaan regresi linier berganda $Y = 13,685 + 0,487 X_1 + 0,265 X_2$ kinerja pegawai menunjukkan kearah positif.

7. REFERENCES

- Arikunto, Suharsimi. (2017). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta.: Rineke Cipta.
- Asep. Achjar Adimihardja, (2023). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kompetensi, Dan lingkungan Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Kesra Provinsi Jawa Barat. Volume 6 Number 1 (February - April 2023), pp.208-218. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v6i1.110>
- Azwar, S. (2017). *Sikap Manusia Teori dan Pengukuran*, Edisi Kedua, Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Djarmiko, Yayat Hayati. (2017). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Husein, Umar. (2018). *Riset SDM dalam Organisasi*, Bandung : Alfabeta.
- Husein, Umar. (2019). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, Imam. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kaswan. (2019). *Coaching dan Mentoring Untuk Pengembangan SDM dan Peningkatan Kinerja Organisasi*, Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2019). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mardiana. (2019). *Manajemen Produksi*. Jakarta : Badan Penerbit IPWI.
- Moeheriono. (2020). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Ni, Wayan Erina Gustini. (2022) Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Garuda Indonesia Denpasar. *Jurnal Emas* Vol 3 Nomor 10 Oktober 2022 <https://ejournal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/download/4297/3336>
- Ni, Wayan Vivi Prawita Dewi. (2020) Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Kerja Tabungan Dan Kredit PD BPR Bank Buleleng 45. *e-Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 8 Tahun 2020)* <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/download/38412/19071/90915>
- Nitisemito., Alex. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Nugroho, Yohannes Anton. (2019). *It's Easy Olah Data dengan SPSS*, Yogyakarta : Skripta Media Creative.
- Stoner, James A.F. dan Freeman, Edward (2019). *Manajemen*. Jilid I. terj. Alexander Sindoro. Jakarta: PT Prahallindo.
- Priansa dan Juni D. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Rahmah. (2015) Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Inspektorat Daerah Propinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*, Volume 3 Nomor 7, Juli 2015 hlm 198-216 <https://media.neliti.com/media/publications/144410-ID-pengaruh-karakteristik-pekerjaan-lingkun.pdf>
- Rivai, Veithzal. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robby Dharma (2018) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Syariah Cabang Padang. *Majalah Ilmiah*, Vol. 25, No. 1, Maret 2018, Hal. 9-17. <https://www.researchgate.net/scientific-contributions>

- Robbin, Stephen, P. (2020). *Perilaku Organisasi*. Edisi Keduabelas. Buku 1 dan 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Ilham Jaya.
- Simamora, Herry. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Evaluasi Kinerja*. Edisi ke-3. Jakarta : Lembaga FEUI.
- STIE Al Washliyah. (2025). *Panduan Penulisan Skripsi Dan Tugas Akhir*. Sibolga Tapanuli Tengah.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian Bisnis*. Cetakan Keenam. Bandung : Alfabeta.
- Sulistiyan, Ambar T. dan Rosidah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Sumarsono, Sonny. (2019). *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Wirawan. (2010). *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.