

Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Manajemen

Nur Inggiana^{1*}, Mei Rani Amalia²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasakti Tegal

*Email: nuringgiana@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 03-06-2023

Revision: 30-06-2023

Published: 30-06-2023

DOI Article:

10.24905/konsentrasi.v3i2.40

A B S T R A K

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *return on asset*, *return on equity*, *net profit margin*, *debt to equity ratio* secara parsial dan bersama-sama terhadap nilai perusahaan. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian deskriptif. Sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji parsial, uji simultan, dan koefisien determinasi. Diperoleh sampel 12 perusahaan dengan 48 data observasi. Hasil penelitian ini adalah *return on asset*, *debt to equity ratio* berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Sedangkan *return on equity*, *net profit margin* tidak berpengaruh terhadap nilai perusahaan. Dari perhitungan uji simultan diperoleh kesimpulan terdapat pengaruh yang signifikan *return on asset*, *return on equity*, *net profit margin*, dan *debt equity ratio* secara bersama-sama terhadap nilai perusahaan

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Individu, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

A B S T R A C T

This study aims to determine the effect of the work environment on employee performance, to determine the effect of individual characteristics on employee performance, to determine the effect of work discipline on employee performance, and to determine the effect of work environment, individual characteristics and work discipline simultaneously on the performance of employees of the Department of Youth and Sports, and Tourism City of Tegal. The research method used in this study is to use quantitative research. The population and sample in this study were all ASN employees at the Department of Youth and Sports and Tourism in Tegal City. The data collection method used in this study was a questionnaire. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The conclusion of this study is that there is an effect of the Work Environment on Employee Performance, there is an effect of Individual Characteristics on Employee Performance, there is an

Acknowledgment

effect of Work Discipline on Employee Performance, and there is an influence of Work Environment, Individual Characteristics, and Work Discipline simultaneously on Employee Performance.

Key word: *Work Environment, Individual, Work Discipline, Employee Performance*

©2023 Published by Konsentrasi. Selection and/or peer-review under responsibility of Konsentrasi

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi, potensi manusia sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan tujuan, potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material) didalam organisasi yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam organisasi.

Dinas Kepemudaan dan Olahraga, dan Pariwisata Kota Tegal adalah dinas yang tugas utamanya melakukan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi dibidang kepemudaan dan olahraga, serta melakukan promosi pariwisata untuk memperkenalkan budaya dan objek wisata yang ada di Kota Tegal. Dinas Kepemudaan dan Olahraga dan Pariwisata Kota Tegal memerlukan sumber daya manusia yang memiliki tugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara jujur dan professional.

Fenomena yang terjadi berdasarkan observasi awal penelitian yaitu adanya penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh beberapa faktor permasalahan seperti, lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Permasalahan lingkungan kerja fisik yang muncul di Dinas Kepemudaan dan Olahraga, dan Pariwisata Kota Tegal yaitu masih kurangnya fasilitas kerja diantaranya luas ruangan kerja yang kurang memadai (ruangan kecil) berjumlah 7 orang dalam satu ruangan yang berukuran panjang 3,60 meter x lebar 2,70 meter, penataan ruang kerja yang kurang rapih seperti penempatan berkas yang menumpuk di meja tidak ditempatkan pada lemari penyimpan berkas, tidak ada kantin untuk beristirahat saat makan siang. Sedangkan masalah lingkungan kerja non fisik yang muncul di Dinas Kepemudaan dan Olahraga, dan Pariwisata Kota Tegal diantaranya kurangnya keakraban dan komunikasi antar pegawai dengan rekan kerja.

Fenomena lain yang terjadi yaitu karakteristik individu adanya pegawai yang bekerja dengan santai dan duduk-duduk mengobrol di luar kantor pada jam kerja, sehingga mencerminkan citra pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga, dan Pariwisata Kota Tegal kur-

ng bagus, walaupun tidak semua bekerja seperti itu. Hal tersebut menunjukan bahwa masih lemahnya karakter yang dimiliki oleh pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi turunnya kinerja adalah disiplin kerja, kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai tidak disiplin dalam berangkat kerja atau pulang kerja.

Tabel 1. Data Tingkat Keterlambatan Masuk Kerja Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga, dan Pariwisata Kota Tegal 2022

Bulan	Jumlah Pegawai	Total Keterlambatan	Total Tepat Waktu
Januari	32	3	29
Februari	32	5	27
Maret	32	9	23
April	32	11	21
Mei	32	7	25
Juni	32	10	22
Juli	32	8	24
Agustus	32	6	26
September	32	4	28
Okttober	32	7	25
November	32	5	27
Desember	32	6	26

Sumber: Dinas Kepemudaan dan Olahraga, dan Pariwisata Kota Tegal 2023

Menurut keterangan data keterlambatan pegawai pada tahun 2022 diatas dapat di simpulkan masih ada pegawai yang terlambat masuk kerja. Hal tersebut telah membuktikan bahwa rendahnya disiplin pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga, dan Pariwisata Kota Tegal tengah mengalami permasalahan yang harus segera diperbaiki akar permasalahannya agar untuk kedepannya pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga, dan Pariwisata Kota Tegal memiliki kedisiplinan tinggi terhadap instansi. Turunnya kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga, dan Pariwisata Kota Tegal di duga disebabkan oleh beberapa faktor yang sudah dijelaskan antara lain: lingkungan kerja, karakteristik individu dan disiplin kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif karena data penelitian ini berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal yaitu untuk menganalisis pengaruh antar variabel independen dan variabel dependen, populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai ASN Dinas

Kepemudaan dan Olahraga, dan Pariwisata Kota Tegal. Jumlah populasi seluruh pegawai ASN berjumlah 32 orang.

HASIL

Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardize d Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,42727103
Most Extreme	Absolute	,159
Differences	Positive	,159
	Negative	-,081
Test Statistic		,159
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: data diolah peneliti (2022)

Berdasarkan hasil output pengelolaan data uji normalitas dengan menggunakan rumus *kolmogorov-smirnov* sebagai mana tertera pada tabel, maka dapat diperoleh nilai Asymp sig sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

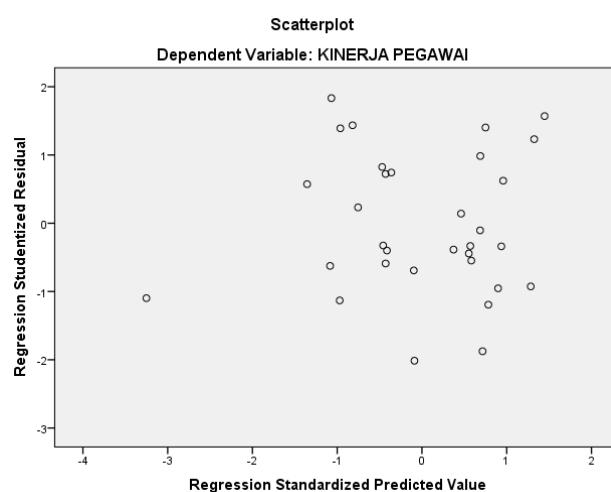
Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1 (Constant)			
Lingkungan Kerja	,867	1,153	
Karakteristik	,495	2,022	
Individu			
Disiplin Kerja	,479	2,086	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS versi 22

Dari tabel diatas, hasil uji multikolinieritas terlihat bahwa nilai *tolerance* variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 0,867, Karakteristik Individu (X_2) sebesar 0,495, Disiplin Kerja (X_3) sebesar 0,479. Nilai VIF variabel Lingkungan Kerja (X_1) sebesar 1,153, Karakteristik Individu (X_2) sebesar 2,022, Disiplin Kerja (X_3) sebesar 2,086. Semua variabel independen dalam penelitian ini mempunyai nilai *Tolerance* diatas 0,10 dan jumlah nilai VIF kurang dari 10, hal ini dapat disimpulkan bahwa regresi terbebas dari asumsi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah SPSS versi 22

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedasitas

Model regresi yang baik adalah yang homoskodestisitas atau tidak terjadi heteroskedasitas dilakukan dengan menggunakan analisi grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat ZPRED dengan residualnya SRESID.Berdasarkan hasil gambar *scatterplot* dengan jelas menunjukkan bahwa titik-titik tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya asumsi heteroskedastisitas.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	6,951	5,001		1,390	,176
Lingkungan Kerja	,156	,211	,033	1,267	,024
Karakteristik Individu	,948	,172	,909	5,513	,000

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
Disiplin Kerja	,207	,205	,169	2,009	,010

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS versi 22

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = 6,951 + 0,156X_1 + 0,948X_2 + 0,207X_3 + e$, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 6,951 artinya Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga, dan Pariwisata Kota Tegal.
- b. Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,156 bertanda positif artinya terdapat pengaruh positif Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga, dan Pariwisata Kota Tegal. Semakin baik Lingkungan Kerja, maka akan menyebabkan peningkatan Kinerja Pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga, dan Pariwisata Kota Tegal. Sebaliknya jika semakin kurang baik Lingkungan Kerja, maka akan menyebabkan penurunan Kinerja Pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga, dan Pariwisata Kota Tegal.
- c. Koefisien regresi untuk variabel Karakteristik Individu sebesar 0,948 bertanda positif artinya terdapat pengaruh positif Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga, dan Pariwisata Kota Tegal. Semakin baik Karakteristik Individu di Dinas Kepemudaan dan Olahraga, dan Pariwisata Kota Tegal, maka akan menyebabkan peningkatan Kinerja Pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga, dan Pariwisata Kota Tegal. Sebaliknya jika semakin kurang Karakteristik Individu, maka akan menyebabkan penurunan Kinerja Pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga, dan Pariwisata Kota Tegal.
- d. Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 0,207 bertanda positif artinya terdapat pengaruh positif Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga, dan Pariwisata Kota Tegal. Semakin tinggi Disiplin Kerja di Dinas Kepemudaan dan Olahraga, dan Pariwisata Kota Tegal, maka akan menyebabkan peningkatan Kinerja Pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga, dan Pariwisata Kota Tegal. Sebaliknya jika semakin rendah Disiplin Kerja, maka akan menyebab-

kan penurunan Kinerja Pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga, dan Pariwisata Kota Tegal.

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Tabel 4. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	6,951	5,001		1,390	,176
Lingkungan Kerja	,156	,211	,033	1,267	,024
Karakteristik Individu	,948	,172	,909	5,513	,000
Disiplin Kerja	,207	,205	,169	2,009	,010

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS versi 22

Berdasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel di atas maka diperoleh interpretasi sebagai berikut :

- 1) Nilai signifikansi variable Lingkungan Kerja (X_1) 0,024. Karena nilai signifikansi $0,024 < 0,05$, maka berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian artinya terdapat pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga, dan Pariwisata Kota Tegal.
- 2) Nilai signifikansi variabel Karakteristik Individu (X_2) 0,000. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian artinya terdapat pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga, dan Pariwisata Kota Tegal.
- 3) Nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja (X_2) 0,010. Karena nilai signifikansi $0,010 < 0,05$, maka berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian artinya terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga, dan Pariwisata Kota Tegal.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 4. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F-test)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	302,413	3	100,804	15,454	,000 ^b

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Residual	182,641	28	6,523		
Total	485,054	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber : Data diolah SPSS versi 22

Dari tabel di atas menunjukan bahwa nilai signifikansi adalah $0,000 < 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1), Karakteristik Individu (X_2) Disiplin Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh pada Kinerja Pegawai (Y) Di Dinas Kepemudaan dan Olahraga, dan Pariwisata Kota Tegal.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	Model Summary ^b				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,790 ^a	,623	,583	2,55400	1,925

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kakarteristik Individu

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah SPSS versi 22

Dari hasil perhitungan pada tabel, dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* diperoleh sebesar 0,583. Nilai tersebut mengandung arti bahwa total variabel Kinerja Pegawai yang disebabkan oleh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama adalah 58,3% dan sisanya sebesar 41,7% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai signifikansi variable Lingkungan Kerja (X_1) 0,024. Karena nilai signifikansinya $0,024 < 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga, dan Pariwisata Kota Tegal.

Implikasi teoritis dalam penelitian ini adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi yang akan

memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja pegawai (Soetjipto, 2008). Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat diinterpretasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena apabila lingkungan kerjanya baik akan menyebabkan kinerja pegawai meningkat, namun apabila lingkungan kerja kurang baik,maka kinerja pegawai akan menurun.

Implikasi praktisnya yaitu Dinas Kepemudaan dan Olahraga, dan Pariwisata Kota Tegal harus lebih memberikan kenyamanan dalam lingkungan kerja. Misalnya pada lingkungan kerja fisik memberikan tempat kerja yang nyaman seperti menyediakan ruangan kerja dengan luas ruangan yang sesuai jumlah orang, menyediakan lemari berkas dan di tempatkan dengan rapi, menyediakan kantin untuk beristirahat saat jam makan siang. Untuk lingkungan kerja non fisik Dinas Kepemudaan dan Olahraga, dan Pariwisata Kota Tegal harus memperhatikan hubungan antar pegawai. Misalnya menjalin komunikasi yang baik dan mengadakan kegiatan seperti jalan santai dan olahraga bersama. Hal ini akan membuat pegawai lebih nyaman dalam bekerja dan menyebabkan kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga, dan Pariwisata Kota Tegal akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Runtunuwu, Lopian dan Dotulong (2015) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai signifikansi variabel Karakteristik Individu (X_2) 0,000. Karena nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian artinya terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga, dan Pariwisata Kota Tegal.

Implikasi teoritis dalam penelitian ini adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terikat erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu (Rahman, 2013). Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat diinterpretasikan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena apabila karakteristik individu tinggi akan menyebabkan kinerja pegawai meningkat, namun apabila karakteristik individu rendah,maka kinerja pegawai akan menurun.

Implikasi praktisnya yaitu bahwasanya terdapat perbedaan-perbedaan individual antara satu pegawai dengan pegawai lain dalam hal kebutuhan, nilai, sikap, minat, dan

kemampuan pribadi yang dibawa orang kepada pekerjaan mereka. Karena karakteristik-karakteristik ini bervariasi dari pegawai ke pegawai. Dinas Kepemudaan dan Olahraga, dan Pariwisata Kota Tegal harus memperhatikan karakteristik individu pegawainya supaya terbentuk dengan baik. Misalnya dengan mengadakan pelatihan peningkatan kompetensi. Hal ini dapat membentuk karakteristik individu yang baik supaya dapat meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Moningka, Tewal dan Dotulong (2018) yang menemukan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja (X3) 0,010. Karena nilai signifikansi 0,010 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga, dan Pariwisata Kota Tegal.

Implikasi teoritis dalam penelitian ini adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu organisasi (Rivai & Sagala, 2013). Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat diinterpretasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena apabila disiplin kerja tinggi akan menyebabkan kinerja pegawai meningkat, namun apabila disiplin kerja rendah, maka kinerja pegawai akan menurun.

Implikasi praktisnya yaitu Dinas Kepemudaan dan Olahraga, dan Pariwisata Kota Tegal harus lebih memperbaiki disiplin kerja pegawainya. Misalnya membuat peraturan yang lebih ketat. Hal ini akan membuat disiplin kerja pegawai lebih terlihat, karena apabila disiplin kerja tinggi maka kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga, dan Pariwisata Kota Tegal akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Tolo, Sepang dan Dotulong (2016) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, Dan Disiplin Kerja Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Pegawai

Dari perhitungan uji F dengan menggunakan SPSS 22 menunjukan bahwa nilai signifikansi adalah $0,000 < 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, karakteristik individu, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh pada kinerja pegawai.

Implikasi teoritis dalam penelitian ini adalah hasil penelitian yang dilakukan dapat diinterpretasikan bahwa lingkungan kerja, karakteristik individu, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga, dan Pariwisata Kota Tegal.

Implikasi praktisnya yaitu Dinas Kepemudaan dan Olahraga, dan Pariwisata Kota Tegal harus lebih memperbaiki lingkungan kerja, meningkatkan karakteristik individu dan meningkatkan disiplin kerja pegawainya. Hal ini bertujuan agar kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga, dan Pariwisata Kota Tegal meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Moningka, Tewal dan Dotulong (2018) yang menemukan bahwa Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, Dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

SIMPULAN

Penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan yaitu terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga, dan Pariwisata Kota Tegal. Hal tersebut dibuktikan diperolehnya nilai signifikansi sebesar $0,024 < 0,05$, terdapat pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga, dan Pariwisata Kota Tegal. Hal tersebut dibuktikan diperolehnya nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga, dan Pariwisata Kota Tegal. Hal tersebut dibuktikan diperolehnya nilai signifikansi sebesar $0,010 < 0,05$, terdapat pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga, dan Pariwisata Kota Tegal. Hal tersebut dibuktikan diperolehnya nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 3, No. 2, Juni 2023, p. 123-137

DAFTAR PUSTAKA

- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja Karyawan CV. Lut Putra Solder. *Management Analysis Journal, Vol 5*, Hal 339.
- Dewi, N. N. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Khalifah Cendekia. *Media Mahardika , Vol 16*, Hal 403.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Produktivitas*. Bandung: Mandar Maju.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Universitas Diponegoro .
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia Sumberdaya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan , M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara .
- Hayati, R. (2022, Agustus Rabu). *Pengertian Landasan Teori, Macam, Cara Menulis, dan Contohnya*. Retrieved September Senin, 2022, from Penelitianilmiah.com: <https://penelitianilmiah.com>
- Husein, N. M., & Hadi , A. (2012). Pengaruh Karakteristik Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Melati Di Kecamatan Banjarmasin Tengah. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi, Vol 13*, Hal 3.
- Ilham, N. (2022). *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia* . Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Juniarti, A. T., Setia, B. I., & Fahmi, H. N. (2021). *Lingkungan Organisasi Dan Etos Kerja Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia* . Banyumas: CV. Pena Pesada.
- Kasmir . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik* . Depok : PT. Raja Grafindo Persada .
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 3, No. 2, Juni 2023, p. 123-137

- Mangkuprawira, S. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moningka, C. R., Tewal, B., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, Dan Social Capital Terhadap Kinerja Pegawai Di PLN (PERSERO) Sektor Pembangkitan Minahasa. *Jurnal Emba* , Vol 6, Hal 2118.
- Nimran, U. (2009). *Perilaku Organisasi*. Sidoarjo: Laros.
- Nitisemito, A. (2015). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Bandung: Pustaka Setia.
- Penggabean, M. S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedua* . Jakarta: Ghalia Indonesia .
- Purwati, N. P., Dwi Widjani , A. A., & Ayu Sintya Saraswati , N. P. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja. *Seminar Nasional INOBALI* , Hal 541 .
- Rahman, A. (2013). Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala. *E-Jurnal Katalogis*, Vol 1, Hal 77.
- Rasto, (2015). *Manajemen Perkantoran Paradigma Baru*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V., & Sagala , E. D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan* . Jakarta : Rajawali Pers.
- Rivai, V.(2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.
- Runtunuwu, H. J., Lapian , J., & Dotulong, L. (2015). Pengaruh Disiplin, Penempatan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. *Jurnal Emba* , Vol 3, Hal 81.
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Operasional Cetakan Ketiga*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 3, No. 2, Juni 2023, p. 123-137

- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara .
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal Jibeka*, Vol 9, Hal 45.
- Siwanto, B. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Penekatan Administratif dan Operasional* . Jakarta : Bumi Aksara .
- Soetjipto, B. W. (2008). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Book.
- Stoner, J. A. (2004). *Management (Edisi Kelima) Cetakan Pertama*. Jakarta: Intermedia.
- Subyantoro, A. (2009). Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi Pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol 11, Hal 12.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis Untuk Skripsi, Tesis & Disertasi*. Yogyakarta: ANDI OFFSET (Anggota IKAPI).
- Sumajow, E. N., Tewal , B., & Lumintang , G. G. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba* , Vol 6, Hal 3513.
- Sunengsih, N. D. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepribadian, Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasi Dosen Universitas Darma Persada Di Jakarta (2012). *Jurnal Manajemen* , Vol XVIII, Hal 245.
- Sunyoto, D. (2012). *Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta : Gava Media.

Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 3, No. 2, Juni 2023, p. 123-137

Supardi. (2003). *Kinerja Karyawan*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama) Cetakan Kedua*. Jakarta: Kenaca Prenada Media Group.

Syamsibar . (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Usia Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provisinsi Sulawesi Selatan. *Journal of Management*, Vol 5, Hal 18.

Tolo, I., Sepang, J. L., & Dotulong , L. O. (2016). Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga (DISPORA) Manado. *Jurnal Emba*, Vol 4, Hal 256.

Wardana, I., Rusidah, S., & Wahyuni, N. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi (Sumber Daya Mandiri) Muara Teraweh Kalimantan Tengah. *Jurnal Bisnis dan Pengembangan* , Vol 6, Hal 100.

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Winardi. (2004). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Kencana Prenada Media Group