

**PENGARUH KEPERIBADIAN, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN**

**KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

**(Studi Kasus Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri)**

**PROPOSAL PENELITIAN**



Oleh :

**ERLIN DWI RAHMA**

**NIM : 2018020126**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA**

**September 2021**

**PROPOSAL SKRIPSI**  
**PENGARUH KEPERIBADIAN, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN**  
**KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**  
**(Studi Kasus Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri)**

**Diajukan Oleh :**

**ERLIN DWI RAHMA**  
**NIM : 2018020126**

Pada tanggal 28 September 2021

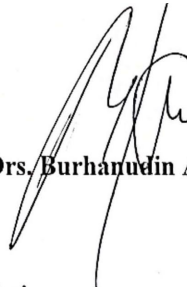
Telah disetujui :

Pembimbing I



**Dr. Supawi Pawenang, SE., MM.**

Pembimbing II



**Drs. Burhanudin AY, MM.**

Mengetahui,

Kepala Program Studi Manajemen



**Fithri Setya Marwati, SE., MM.**  
**NIDN. 0603088405**

#### **A. Judul**

Pengaruh Kepribadian, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri)

#### **B. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan teknologi yang semakin canggih dapat menimbulkan persaingan dari satu perusahaan ke perusahaan yang lain. Kualitas sumber daya manusia setiap tahun di Indonesia akan mengalami peningkatan, karena di Indonesia sendiri memiliki potensi alam melimpah yang nantinya dapat dikelola untuk meningkatkan di berbagai sektor. Sumber daya manusia berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan, karena jika sumber daya manusia tidak dikembangkan perusahaan tidak akan maju bahkan akan mengalami penurunan. Sumber daya manusia bagian penting dalam tercapainya tujuan organisasi baik organisasi kecil maupun besar.

Dalam melakukan aktivitasnya perusahaan tidak lepas dari peranan unsur manusia sebagai tenaga kerja.

Setelah mengetahui pentingnya sumber daya manusia di era saat ini upaya yang harus dilakukan oleh perusahaan ialah dengan meningkatkannya kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas sumber daya manusia diharapkan pegawai dapat meningkatkan kinerjanya. Manusia memiliki peran penting dalam sebuah organisasi, tanpa bantuan manusia suatu organisasi tidak akan berjalan. Setiap organisasi perlu memperhatikan pegawainya untuk meningkatkan kinerja yang baik. Memahami pentingnya keberadaan kinerja pegawai yang baik setiap organisasi harus berusaha meningkatkan kinerja para pegawainya. Namun, kinerja pegawai menjadi permasalahan yang selalu dihadapi oleh pimpinan organisasi.

Kinerja pegawai menjadi faktor utama untuk menghadapi persaingan dengan perusahaan sejenis. Untuk dapat mempertahankan pelanggannya perusahaan perlu memiliki pegawai yang tingkat kinerjanya tinggi. Kinerja salah satu bagian terpenting dalam mencapai tujuan bagi perusahaan (Sari *et al.*, 2020). Apabila kinerja karyawan tidak menyeimbangi beban kerja, maka akan berakibat pada menurunnya kinerja pegawai. Ketika kinerja yang dilakukan baik maka tujuan organisasi akan tercapai dan akan menguntungkan perusahaan (Yona, dan Yulita, 2019). Upaya yang dapat dilakukan untuk mengurangi resiko tersebut dengan meningkatkan kondisi lingkungan kerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan diantaranya kepribadian. Kepribadian menjadi faktor terpenting bagi perusahaan karena dengan kepribadian seseorang yang akan menentukan hasil kerjanya sendiri (Rondo *et al.*, 2018). Karakteristik kepribadian pada pegawai tentunya berbeda-beda, kepribadian yang berbeda-beda tersebut dapat mencapai tujuan organisasi (Fatmawati, 2019). Kepribadian baik yang dimiliki pegawai dapat meningkatkan kinerja yang baik dibandingkan pegawai yang tidak memiliki kepribadian yang baik di dalam perusahaan yang dijalankan. Kepribadian pegawai merupakan kecenderungan emosional, kognitif, dan tingkah laku yang ditampilkan dan bersifat menetap pegawai sebagai respon dalam situasi lingkungan kerja.

Disiplin kerja memegang peran penting di dalam suatu organisasi, karena dapat meningkatkan kualitas kerja. Untuk dapat mencapai suatu keberhasilan perusahaan seharusnya mempunyai sumber daya manusia yang memiliki kedisiplinan tinggi. Disiplin kerja membuat orang akan menjadi lebih baik didalam melaksanakan pekerjaannya (Harahap dan Tirtayasa, 2020). Adanya sikap disiplin kerja maka akan dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Pegawai yang memiliki kedisiplinan yang baik dapat ditunjukkan dengan kinerja pegawai yang bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya dengan meningkatkan lingkungan kerja. Lingkungan kerja mempunyai secara langsung berpengaruh terhadap pegawai dalam menyelesaikan tugasnya

(Adha *et al.*, 2019). Lingkungan kerja menjadi hal yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan. Kondisi lingkungan yang nyaman akan memberikan kesan yang menyenangkan, dan menentramkan (Liana, 2020). Perusahaan perlu memelihara lingkungan kerja agar karyawan dapat berkerja dengan optimal. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan menggupayakan lingkungan kerja dengan memberikan sarana dan prasarana yang memadai.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri dalam menjalankan programnya membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten agar kinerja organisasi tersebut secara optimal. Pencapaian kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri belum optimal karena terdapat kegiatan belum sesuai dengan target yang ditetapkan. Faktor yang mempengaruhi tidak tercapainya kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri di antaranya kepribadian pegawai sendiri. Kepribadian Dinas Tenaga Kabupaten Wonogiri masih perlu ditingkatkan. Sebab masih banyak pekerjaan yang tidak terlaksana karena memiliki kepribadian yang kurang. Sehingga visi dan misi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri menjadi terhambat.

Disiplin kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri masih tedapat pegawai yang kurang disiplin dalam berkerja. Pegawai yang menggunakan waktu kerjanya untuk keluar atas keperluan pribadi pada saat jam kerja. Seperti yang diketahui bahwa ketidak kedisiplinan ini akan berdampak pada kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri juga masih belum maksimal. Hal tersebut

dapat dilihat pada kapasitas ruangan yang tidak memadai karena ukuran ruangan tidak sesuai dengan jumlah pegawai yang menempati ruangan.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri merupakan lembaga pemerintahan yang mempunyai fungsi membina, mengendalikan dan pengawasan di bidang ketenagakerjaan serta memberikan pelatihan calon pekerja. Supaya memiliki keahlian khusus sesuai dengan permintaan para pencari tenaga kerja yang memberikan kesempatan kerja secara luas. Untuk dapat mendukung tercapainya suatu perusahaan maka dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dalam bidangnya. Setiap perusahaan memiliki karakteristik pegawai yang berbeda-beda, menegakkan disiplin kepada setiap karyawan serta dapat memperhatikan lingkungan kerja untuk dapat mengembangkan kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepribadian, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri)”**.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan tersebut dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepribadian, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri?

2. Apakah kepribadian berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri?

#### **D. Batasan Masalah**

Agar penulisan ini lebih fokus dan terarah dan menghindari pembahasan yang meluas, maka penulis perlu dibatasi sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya meneliti kepribadian, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Penelitian ini hanya meneliti pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri.

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kepribadian, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri.
2. Untuk mengetahui kepribadian berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri.
3. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri.



4. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan penulis pada penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Sebagai sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu pengetahuan yang lebih mendalam mengenai pengaruh kinerja pegawaidengan berbagai variabel tersebut sehingga perusahaan akan lebih meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Dinas

Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan untuk mengevaluasi kinerja pegawai. Bahwa kepribadian, disiplin kerja dan lingkungan kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai.

- b. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengalaman dan kesiapan penulis bila nantinya terjun ke dunia kerja.

- c. Bagi Pihak Luar

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi orang lain yang memerlukan sumber data dalam melakukan penelitian dengan objek yang sama.

## **G. Tinjauan Teori**

### **1. Kinerja**

#### **a. Pengertian kinerja**

Kinerja dapat pula diartikan sebagai kesuksesan individu dalam melakukan pekerjaannya (Umam, 2018: 186). Dengan kata lain, ukuran kesuksesan kinerja tersebut didasarkan pada ukuran yang berlaku dan disesuaikan dengan jenis pekerjaannya. Kinerja merupakan suatu tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan dari organisasi (Umam, 2018: 188). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar periode tertentu dari organisasi tempat individu tersebut berkerja (Umam, 2018: 189). Kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi (Mangkunegara, 2020: 10).

Berdasarkan pendapat diatas menurut penulis kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan agar mencapai tujuan bagi organisasi atau perusahaan.

#### **b. Indikator pengukuran kinerja**

Menurut (Sudaryo *et al.*, 2018: 207) mengemukakan bahwa pengukuran kinerja adalah :

1) Unsur produktivitas

Produktivitas merupakan hubungan antara jumlah *output* dibandingkan dengan sumber daya yang dikonsumsi untuk menghasilkan *output*.

2) Unsur tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebik-baiknya, tepat waktu, serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukan.

3) Unsur ketaatan

Ketaatan adalah kesanggupan seorang pegawai untuk menaati segala peraturan kedinasan yang berlaku, dan menaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta sanggup untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.

4) Unsur kerja sama

Kerja sama merupakan mental seorang pegawai untuk dapat berkerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan

5) Prakarsa atau inisiatif

Prakarsa merupakan terjemahan dari *initiative*. Hal tersebut merupakan kemampuan seorang pegawai untuk mengambil keputusan serta langkah-langkah berikut pelaksanaannya. Sesuai dengan tindakan yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas pokok tanpa menunggu perintah atasan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Umam, 2018: 189), antara lain :

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor motivasi

Faktor ini terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai ke arah pencapaian tujuan kerja.

3) Faktor mental

Merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

## 2. Kepribadian

### a. Pengertian kepribadian

Kepribadian adalah serangkaian ciri yang relatif tetap dan sebagian besar dibentuk oleh faktor keturunan, sosial, kebudayaan, dan lingkungan (Supomo dan Nurhayati, 2019: 108). Kepribadian mewakili karakteristik individu yang terdiri dari atas pola-pola pikiran, perasaan, dan perilaku yang konsisten (Umam, 2018: 42). Kepribadian merupakan organisasi yang dinamis dalam diri individu tentang sistem psikofisik yang menentukan penyesuaiannya yang unik terhadap lingkungannya (Yusuf dan Nurihsan, 2013: 4).

Berdasarkan pendapat diatas menurut penulis kepribadian adalah karakteristik yang dibentuk meliputi faktor keturunan, perilaku, dan lingkungan.

### b. Indikator kepribadian

(Wibowo, 2013: 20) menyebutkan bahwa dimensi dari kepribadian dapat diuraikan sebagai berikut :

#### 1) *Conscientiousness* (sifat berhati-hati)

Dimensi kepribadian yang menggambarkan orang yang mempunyai sifat keberhati-hatian tinggi atau rendah.

#### 2) *Agreeableness* (mudah akur atau mudah bersepakat)

Dimensi ini menunjukkan individu yang mudah bersepakat. Orang-orang yang masuk dalam dimensi ini adalah kriteria orang yang rendah hati dan mau menerima saran dari orang lain

dianggap lebih mampu dan lebih besar dari pendapatannya sendiri.

3) *Emotional stability* (stabilitas emosional)

Merupakan kecenderungan seseorang mengalami keadaan tenang, aman dan tidak mudah khawatir saat menyelesaikan tugas kerjanya.

4) *Openness to experience* (terbuka terhadap hal yang baru)

Merupakan sikap yang menunjukkan keterbukaan pada pengalaman. Sikap spesifik Sikap spesifik yang dicakup adalah intelektual, imajinatif, penasaran dan berpikiran luas.

5) *Extroversion* (Sosialisasi)

Menunjukkan dimensi kepribadian yang suka berpandangan keluar dan menggambarkan orang yang mempunyai karakteristik aktif bicara, suka bergaul, suka berteman dan tegas.

c. Kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi kepribadian

Kekuatan-kekuatan utama yang mempengaruhi kepribadian seseorang (Supomo dan Nurhayati, 2019: 108), sebagai berikut :

- 1) Kekuatan keturunan
- 2) Kekuatan kebudayaan
- 3) Kekuatan hubungan keluarga
- 4) Kekuatan sosial dan pendidikan, serta kekuatan lainnya.

#### d. Teori kepribadian

Ada beberapa teori kepribadian menurut Supomo dan Eti (2019: 108) sebagai berikut :

##### 1) Teori sifat (*traits theories*)

Sifat atau ciri merupakan bagian yang membentuk kepribadian serta petunjuk jalan bagi tindakan yang merupakan sumber keunikan individu.

##### 2) Teori psikodinamis (*psychodynamic theories*)

Teori ini menyatakan bahwa kehidupan waktu kecil mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku setelah menjadi dewasa.

##### 3) Teori humanistik (*humanistic theories*)

Menekankan usaha untuk menerangkan sifat khas dari individu yang mempengaruhi pola perilakunya.

### 3. Disiplin Kerja

#### a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku seseorang karyawan atau pegawai dalam satu organisasi atau instansi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi agar tujuan organisasi atau instansi tersebut dapat tercapai (Supomo & Nurhayati, 2019: 133). Disiplin kerja adalah kesadaran dan ketersediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

(Istiatin dan Sarsono, 2019: 92). Disiplin adalah kesadaran atau ketersediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Supomo & Nurhayati, 2019: 133).

Berdasarkan pendapat diatas menurut penulis disiplin kerja adalah dimana seseorang atau kelompok yang bergabung dalam perusahaan atau instansi untuk mematuhi peraturan dan norma yang berlaku.

b. Indikator disiplin kerja

Terdapat lima indikator disiplin kerja menurut (Rivai, 2012) sebagai berikut :

1) Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam berkerja.

2) Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan.

3) Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamankan kepadanya.

4) Tingkat kewaspadaan tinggi



Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam berkerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisiensi.

5) Berkerja secara etis

Berberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepada pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan tidak disiplin, sehingga bekerja secara etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

c. Macam-macam disiplin kerja

Ada dua bentuk disiplin kerja menurut (Supomo dan Nurhayati, 2019: 139), yaitu preventif dan disiplin korektif.

1) Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah tindakan yang mendorong karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.

2) Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah jika terdapat karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan organisasi yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan.

d. Tujuan disiplin kerja

Menjelaskan bahwa tujuan umum melakukan pembinaan disiplin kerja yaitu agar kelangsungan hidup perusahaan sesuai

dengan tujuan yang direncanakan oleh organisasi (Supomo dan Nurhayati, 2019: 139). Sementara itu, tujuan khusus yang direncanakan dari pembinaan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Agar tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku.
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
- 3) Dapat mengguna dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- 4) Dapat bertindak berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku pada perusahaan.
- 5) Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

#### **4. Lingkungan Kerja**

##### **a. Pengertian lingkungan kerja**

Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari (Sudaryo *et al.*, 2018: 47). Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana seseorang berkerja, metode

kerja, serta pengaturan kerja, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Supomo dan Nurhayati, 2019: 108).

b. Jenis-jenis lingkungan kerja

Jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua (Supomo dan Nurhayati, 2019: 108) yakni :

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik berkenaan dengan kondisi tempat atau ruangan, yang berpengaruh (baik secara langsung maupun tidak langsung) terhadap pegawai atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau aktivitas dalam mencapai tujuan atau target.

2) Lingkungan kerja non fisik

Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

c. Indikator lingkungan kerja

Indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayati, 2011)

1) Penerangan

Intensitas cahaya yang dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya.

2) Keamanan kerja

Presentase keamanan ditempat kerja dapat membuat karyawan nyaman dalam berkerja

3) Kondisi kerja

Pengaturan ruang kerja agar memudahkan karyawan berinteraksi sosial dengan karyawan lain.

4) Hubungan antara karyawan dan pimpinan

Interaksi yang baik antara karyawan dan pimpinan mampu membuat atmosfer yang baik ditempat kerja.

5) Penggunaan warna

Penggunaan warna yang sesuai akan membuat suasana kerja menjadi menyenangkan dan membuat karyawan menjadi betah di kantor.

d. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik (Sudaryo *et al.*, 2018: 48) adalah :

1) Suhu

Suhu adalah suatu variabel di mana terdapat perbedaan individual yang besar.

2) Kebisingan

Suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja, sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat

diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.

3) Penerangan

Berkerja dalam ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya.

4) Mutu udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang samar akan membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi.

## H. Penelitian Sebelumnya Yang Relevan

**Tabel 1 Penelitian Sebelumnya Yang Relevan**

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun	Metodologi	Temuan
1.	Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bni Syariah Bengkulu (Sari <i>et al.</i> , 2020)	Kuantitatif. Sampel 42. Sampel jenuh. Uji validitas, uji reliabilitas, uji f, uji t.	Kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Bengkulu. Kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Syariah Bengkulu.
2.	Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan Pt. <i>Advantage Supply Chain Management</i>	Kuantitatif. Sampel 80. Sampel jenuh. Uji validitas, uji reliabilitas, uji klasik, uji hipotesis.	Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Orientasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penempatan pegawai berpengaruh dan tidak

	(Scm) Cabang Batam (Yona, Mira dan Yulita, 2019)		signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Liana, 2020)	Kuantitatif. Sampel 70. Sampel jenuh. Uji t.	Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4.	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin (Burhannudin <i>et al.</i> , 2019)	Kuantitatif. Sampel 55. <i>Non-probability sampling</i> . Validitas, reliabilitas. uji multikolinearitas. uji regresi linier berganda. uji t, R <sup>2</sup> .	Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada RSIB. Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada RSIB. Komitmen organisasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin.
5.	Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu (Harahap & Tirtayasa, 2020)	Kuantitatif. Kuesioner. Uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji Heteroskedastisitas ).regresi linear berganda. Uji hipotesis (uji t dan uji F, R <sup>2</sup> ).	Motivasi ada pengaruh positif dan signifikan dengan kinerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Disiplin ada pengaruh positif tidak signifikan antara dengan kinerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. kepuasan kerja ada pengaruh positif dan signifikan antara dengan kinerja pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu
6.	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Non Medis Instalasi Sterilisasi Di Rs Dr. Kariadi Semarang) Pamungkas dan Widowati	Kuantitatif. Sampel 61.Sampel sensus. regresi linear berganda, Uji F, R <sup>2</sup> .	Terdapat pengaruh Positif dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh Positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh Positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

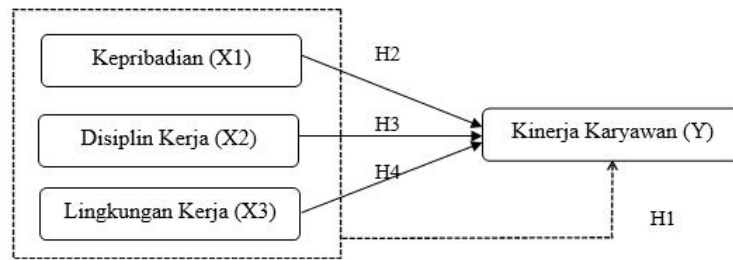
	2020 (Pamungkas dan Widowati, 2020)		
7.	Dimensi Kepribadian Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Fatmawati 2019 (Fatmawati, 2019)	Kuantitatif. Uji reliabilitas. Uji t	Pengaruh Dimensi Kepribadian tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya
8.	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember (Adha <i>et al.</i> , 2019)	Kuantitatif. uji validitas dan uji reliabilitas. R <sup>2</sup> . Analisis regresi linear berganda	Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember
9.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Pradipta dan Suhermin, 2020)	Kuantitatif. Sampel 53. <i>proportional random sampling</i> . regresi linear berganda, Uji validitas, uji reliabilitas, asumsi klasik, uji hipotesis	Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai
10.	Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. BprPrisma Dana Manado) (Rondo <i>et al.</i> , 2018)	Kuantitatif. Sampel 62. Sampel sensus. Asumsi klasik, regresi linear berganda,	Kepribadian karyawan berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan. Penempatan Kerja tidak signifikan pengaruhnya terhadap variabel KinerjaKaryawan.
11.	<i>The Relationship of Charismatic Leadership, Employee Personality, and Employee Performance: Evidence from PT. Karya Abadi Luhur</i>	Kuantitatif. Kuesioner. uji validitas dan uji reliabilitas	Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan karismatik dengan kinerja karyawan pada PT. Karya Abadi Luhur. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepribadian dengan kinerja karyawan pada PT. Karya

	(Supratman <i>et al.</i> , 2021)		Abadi Luhur.
12.	<i>The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance</i> (Sitopu <i>et al.</i> , 2021)	Kuantitatif. Asumsi klasik. Regresi linear berganda.	Motivasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
13.	<i>The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance</i> (Iptian <i>et al.</i> , 2020)	Kuantitatif. Regresi Linier Berganda.	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan
14.	<i>The Influence Of Work Environment And Motivation On Employee Performance In Wood Factory</i> Adrianto <i>et al</i> 2020 (Adrianto dan Siringoringo, 2020)	Kuantitatif. Uji Regresi Linier Berganda.	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di pabrik kayu. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di pabrik kayu.
15.	<i>The Effect of Work Discipline on Employees' Performance of PT Wiratanu Persada Tama Jakarta</i> (Azzahra <i>et al.</i> , 2019)	Kuantitatif. Analisis regresi linear berganda. Koefisien determinasi.	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Wiratanu Persada Tama Jakarta.

## I. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dijabarkan, berikut adalah kerangka pemikiran pada penelitian ini :





**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan gambar diatas penulis mengambil hasil penelitian terdahulu sebagai dasar pembuatan kerangka pemikiran, yaitu sebagai berikut :

1. Hasil penelitian (Sari *et al.*, 2020) menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari kepribadian terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil penelitian (Liana, 2020) menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian (Pradipta & Suhermin, 2020) menunjukan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari kerangka pemikiran diatas dapat dijelaskan bahwa secara signifikan kinerja karyawan di pengaruhi oleh Kepribadian, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja (ditunjukkan dengan garis putus-putus). Selain itu kinerja pegawai juga di pengaruhi oleh Kepribadian, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja (ditunjukkan dengan garis lurus) namun secara parsial atau sendiri-sendiri.

## **J. Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

- H<sub>1</sub> = Diduga kepribadian, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri.
- H<sub>2</sub> = Diduga kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri.
- H<sub>3</sub> = Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri.
- H<sub>4</sub> = Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri.

## **K. Metodologi Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit atau empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis (Sugiyono, 2016: 7). Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016: 8).

### **2. Tempat dan Waktu Penelitian**

#### **a. Tempat**

Penelitian ini dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri yang beralamatkan di Jl. Pemuda 1 No. 5, Giripurwo, Kecamatan Wonogiri, Kabupaten Wonogiri, Jawa Tengah 57612.

#### **b. Waktu**

Waktu penelitian ini dilakukan selama 3 bulan sejak bulan November 2021 sampai Januari 2022.

### **3. Populasi dan Sampel**

#### **a. Populasi**

Wilayah generalisasi yang terdiri atas : Objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan

(Sugiyono, 2016: 80). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri.

b. Sampel

Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut (Sugiyono, 2016: 81). Teknik pengambilan sampel Untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2016: 81). Untuk menentukan penelitian ini penulis menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan jenis *sampling* Jenuh. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Sugiyono, 2016: 85). Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini 44 responden dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri.

4. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif dengan penyebaran kuesioner. Data kuantitatif merupakan jenis data yang dinyatakan dalam bilangan atau angka untuk diolah lebih lanjut.

b. Sumber Data

Menurut (Sugiyono, 2016: 137) bila dilihat dari sumber datanya maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder.

### 1) Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini dari pembagian kuesioner kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri.

### 2) Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung atau lewat dokumen. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber atau studi pustaka yang berkaitan dengan penelitian baik berupa buku perpustakaan, jurnal, literatur-literatur dan sebagainya yang digunakan sebagai dasar untuk memperoleh landasan teori pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri

## 5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan cara untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data dapat dilakukan sebagai berikut :

### a. Observasi

Observasi ini peneliti datang ke lokasi dan melakukan pengamatan secara langsung terhadap aktivitas pegawai di tempat kerja yang ada pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri.

b. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan tanya jawab dan bertatap muka secara langsung pada karyawan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan oleh peneliti.

c. Kuesioner

Kuesioner dalam penelitian ini berupa daftar pertanyaan yang disebarkan kepada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Wonogiri. Hasil dari penyebaran kuesioner tersebut berupa data kuantitatif sehingga perlu adanya penilaian. Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata sebagai berikut (Sugiyono, 2016: 93) :

Sangat setuju (SS) : 5 (skor)

Setuju (S) : 4 (skor)

Netral (N) : 3 (skor)

Tidak setuju (TS) : 2 (skor)

Sangat Tidak Setuju (STS) : 1 (skor)

d. Studi kepustakaan

Menggunakan literatur dalam menunjang data yang diperoleh dari berbagai sumber kepustakaan. Sesuai teori, penulis mencari data menggunakan literatur meliputi buku-buku, jurnal dan internet untuk mendukung perancangan penelitian.

## 6. Definisi Operasional Variabel

**Tabel 2. Definisi Operasional Variabel**

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi (Mangkunegara, 2020: 10)	a. Unsur produktivitas b. Unsur tanggung jawab c. Unsur ketaatan d. Unsur kejujuran e. Prakarsa atau inisiatif (Sudaryo <i>et al.</i> , 2018)	<i>likert</i>
2.	Kepribadian (X <sub>1</sub> )	Kepribadian adalah serangkaian ciri yang relatif tetap dan sebagian besar dibentuk oleh faktor keturunan, sosial, kebudayaan, dan lingkungan. (Supomo dan Nurhayati, 2019: 108)	a. <i>Conscientiousness</i> (sifat berhati-hati) b. <i>Agreeableness</i> (mudah akur atau mudah bersepakat) c. <i>Emotional stability</i> (stabilitas emosional) d. <i>Openness to experience</i> (terbuka terhadap hal yang baru) e. <i>Extroversion</i> (Sosialisasi) (Wibowo, 2013: 20)	<i>likert</i>
3.	Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	Disiplin kerja adalah kesadaran dan ketersediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Istiatin dan Sarsono (2019 : 92)	a. Kehadiran b. Ketaatan pada peraturan c. Ketaatan pada standar kerja d. Tingkat kewaspadaan tinggi e. Bekerja secara etis (Rivai, 2012)	<i>likert</i>

4.	Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. (Sudaryo <i>et al.</i> , 2018:47)	a. Penerangan b. Keamanan kerja c. Kondisi kerja d. Hubungan antara karyawan dan pimpinan e. Penggunaan warna (Sedarmayati, 2011)	<i>likert</i>
----	------------------------------------	--	---	---------------

## 7. Uji Instrumen

### a. Uji Validitas

Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas jika menggunakan SPSS maka dapat dilihat pada total *person correlation* ( $r_{hitung}$ ). Dengan kriteria pengujian  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pertanyaan dapat dinyatakan valid. Sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid. Nilai  $r$  tabel dapat dihitung dengan (jumlah responden (N) - jumlah pertanyaan setiap variabel) dengan alpha 0,05.

### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Jika menggunakan SPSS suatu konstruk atau Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha  $> 0,6$ .



## 8. Teknik Analisis Data

### a. Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dari variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam SPSS menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Test*. Dengan kriteria sebagai berikut :

- a) Jika nilai sig.  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.
- b) Jika nilai sig.  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa data tidak berdistribusi normal.

#### 2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual pada semua pengamatan. Pengujian heteroskedastisitas jika menggunakan SPSS, dengan kriteria sebagai berikut :

- a) Jika sig. 2-tailed  $> 0,05$  artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b) Jika sig. 2-tailed  $< 0,05$  artinya terjadi heteroskedastisitas.

#### 3) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas.

Pengujian Multikolinieritas jika menggunakan SPSS, dengan kriteria sebagai berikut :

- a) Jika nilai VIF < 10 dan *tolerance* > 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas.
- b) Jika nilai VIF > 10 dan *tolerance* < 0,1 maka terjadi multikolinieritas.

b. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel bebas (X) dengan variable terikat (Y), yaitu pengaruh variabel Kepribadian (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dihitung melalui suatu persamaan.

Fungsi dari persamaan regresi adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Bilangan Konstanta

$\beta$  = Koefisien regresi

X<sub>1</sub> = Kepribadian

X<sub>2</sub> = Disiplin kerja

X<sub>3</sub> = Lingkungan Kerja

$\varepsilon$  = Eror

c. Hipotesis

1) Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui Kepribadian, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan . F hasil perhitungan dibandingkan dengan  $f_{tabel}$  yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau dengan degree freedom =  $k (n-k-1)$ .

Menurut (Maryam, 2019: 114) uji F menunjukkan apakah semua variabel independen dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Langkah-langkah pengujian adalah :

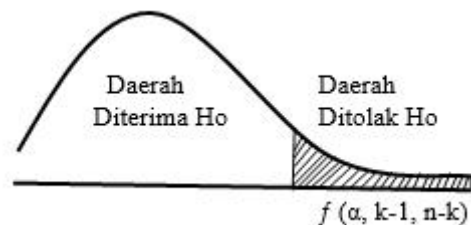
a) Menentukan Formulasi  $H_0$  dan  $H_a$

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$  (variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen)

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$  ( variabel independen mempengaruhi variabel dependen)

b) Menentukan *level of significance* ( $\alpha$ ) = 5% (0,05)

c) Kriteria Pengujian (*rule of the test*)



**Gambar 2. Kurva Normal Uji F**

$H_0$  diterima :  $F < (\alpha, k-1, n-k)$

Ho Ditolak :  $F > F(\alpha, k-1, n-k)$

d) Menghitung nilai f

$$f = \frac{R^2 / k - 1}{(1 - R^2 / (n - k))}$$

Dimana :

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

R<sub>2</sub> = Koefisien determinasi

e) Kesimpulan

Kriteria sebagai berikut :

(1) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai  $sig < \alpha$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima

(2) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau nilai  $sig > \alpha$ , maka Ho diterima dan Ha ditolak

2) Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kepribadian, disiplin kerja, lingkungan kerja secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai.

Menurut (Maryam, 2019: 12) uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Langkah-langkah pengujian adalah :

a) Menentukan Formulasi Ho dan Ha

Ho :  $\beta = 0$  (variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen)

Ha :  $\beta \neq 0$  (variabel independen mempengaruhi variabel dependen)

b) Menentukan *level of significance* ( $\alpha$ ) = 5% (0,05)

c) Kriteria Pengujian (*rule of the test*)



**Gambar 3. Kurva Normal Uji t**

Ho diterima :  $-t(\alpha/2, n-2) \leq t \leq t(\alpha/2, n-2)$

Ho di tolak :  $t < -t(\alpha/2, n-2)$  atau  $t > t(\alpha/2, n-2)$

d) Menghitung nilai f

$$t = \frac{b - \beta}{Sb}$$

Dimana :

b = Koefisien regresi

$\beta$  = Parameter yang dihipotesiskan

Sb = *Standar Error Of Regression Coeficient*

e) Kesimpulan

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada nilai sig. 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika

$t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada nilai sig. 0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sehingga variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

3) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel independen berkontribusi mempengaruhi variabel independen. Jika  $R^2$  mendekati 1, maka variabel independen memiliki kontribusi yang cukup baik terhadap variabel dependen. Apabila  $R^2$  mendekati 0, maka variabel independen berkontribusi masih terbatas.

## Daftar Pustaka

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Adrianto, T., & Siringoringo, J. P. (2020). The Influence Of Work Environment Motivation On Employee Performance In Wood Factory. *International Journal Of Economics, Business And Accounting Reserch (IJEBAR)*, 4(1), 191–196.
- Azzahra, M., Ayuningtias, H. G., Anggadwita, G., & Nurbaiti, A. (2019). The Effect of Work Discipline on Employees ' Performance of PT Wiratanu Persada Tama Jakarta. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 8(1), 136–144.
- Burhannudin, Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja , dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan : Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur*, 8(2), 191–206.
- Fatmawati, M. (2019). Dimensi kepribadian dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(4), 1187–1194.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II ( Persero ) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Iptian, R., Zamroni, & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 145–152.
- Istiatin, & Sarsono. (2019). *Buku Pegangan Kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia Fungsi Operasional*. Surakarta : Commercial Prinring.
- Liana, Y. (2020). Kompetensi pegawai, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 17(2), 316–326.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Redaksi Refika.
- Maryam, S. (2019). *Statistik Induktif*. Surakarta : Uniba Press.
- Pamungkas, A. S., & Widowati, S. Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi

pada pegawai non medis Instalasi Sterilisasi di RS Dr. Kariadi Semarang). *Majalah Ilmiah Solusi*, 18(3), 147–160.

Pradipta, R. N., & Suhermin. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(7), 1–18.

Rivai, V. (2012). *Kepemimpinan dan Budaya Organisasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Rondo, D. W. ., Koleangan, R. A. ., & Tawas, H. (2018). Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. BPR Prisma Dana Manado). *Jurnal EMBA*, 6(4), 2848–2857.

Sari, L. A., Onsardi, & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 1(1), 79–88.

Sedarmayati. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT Refika Aditama.

Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation , Work Discipline , and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio Of Human Resource Management*, 1(2), 72–83.

Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta : Penerbit Andi.

Sugiyono. (2016). *Motode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Supomo, R., & Nurhayati, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Yrama Widya.

Supratman, O. V., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The Relationship of Charismatic Leadership , Employee Personality , and Employee Performance : Evidence from PT. Karya Abadi Luhur. *International Journal Of Social And Management Studies (IJOSMAS)*, 02(01), 17–41.

Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung:Pustaka Setia.

Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Press.



Yona, Mira dan Yulita, D. (2019). Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan PT. Advantage Supply Chain Management (SCM) Cabang Batam. *Jurnal Bening Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam*, 6(1), 256–269.

Yusuf, S., & Nurihsan, J. (2013). *Teori Kepribadian*. Bandung: Remaja Rosdakarya.