



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF.DR.HAMKA

**PENGARUH KARAKTERISTIK INVIDU DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BKPM (BADAN KOORDINASI PENANAMAN MODAL)**

SKRIPSI

Utari Wibowo

1702025092

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2021



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF.DR.HAMKA

**PENGARUH KARAKTERISTIK INVIDU DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BKPM (BADAN KOORDINASI PENANAMAN MODAL)**

SKRIPSI

Utari Wibowo

1702025092

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2021

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul "PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BKPM (BADAN KOORDINASI PENANAMAN MODAL)" merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.

Jakarta, 14 Desember 2021
Yang Menyatakan,




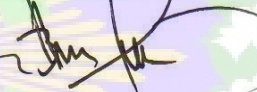
(Utari Wibowo)
NIM 1702025092

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BKPM (BADAN
KOORDINASI PENANAMAN MODAL)

NAMA : Utari Wibowo
NIM : 1702025092
PROGRAM STUDI : Manajemen
TAHUN AKADEMIK : 2021

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	Dr. Asep Sutarnan, SE., MBA.	
Pembimbing II	Emaridial Ulza, SE., MA.	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA



Dr. Adityo Ari Wibowo, SE., MM.

PENGESAHAN SKRIPSI

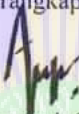
Skripsi dengan judul:
**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BKPM (BADAN KOORDINASI PENANAMAN MODAL)**

Yang disusun oleh:
Utari Wibowo
1702025092

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata-satu (S1) Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA
Pada tanggal: 18 Desember 2021

Tim penguji:

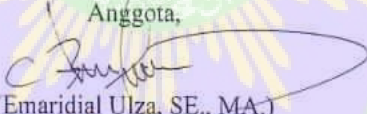
Ketua, merangkap anggota :


(Tuti Setyowati, SE., MM.)

Sekretaris, merangkap anggota :


(Edi Setiawan, SE., MM.)

Anggota,

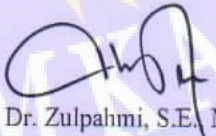

(Emaridial Ulza, SE., MA.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA


Dr. Adityo Ardi Wibowo, M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA


Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**


Sebagai civitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA,
saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Utari Wibowo
NIM : 1702025092
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non- exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul :
“PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BKPM (BADAN KOORDINASI PENANAMAN MODAL)” beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis atau pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 14 Desember 2021
Yang Menyatakan


(Utari Wibowo)

RINGKASAN

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BKPM (BADAN KOORDINASI PENANAMAN MODAL)

Skripsi. Program Strata Satu Program studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA. 2021. Jakarta.

Kata kunci : Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BKPM (Badan Koordinasi Penanaman Modal).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BKPM (Badan Koordinasi Penanaman Modal). Dari ketiga variabel tersebut diukur berdasarkan beberapa indikator. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai BKPM (Badan Koordinasi Penanaman Modal) sebanyak 500 orang. Teknik sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel slovin. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang memberikan pernyataan kepada responden. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode analisis data yang digunakan ialah analisis regresi berganda. Hasil pengujian menunjukkan karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil dari analisis data diperoleh bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKPM (Badan Koordinasi Penanaman Modal). Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian secara parsial antara karakteristik individu dengan kinerja pegawai diperoleh nilai $t_{hitung} = 6,683 < 2,000$, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,01$ dan hasil dari pengujian secara parsial antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai secara parsial antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai diperoleh nilai $t_{hitung} = 1,354 < 2,000$. Dengan nilai signifikansi sebesar $0,186 < 0,01$. Dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel karakteristik individu (X1), Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dari hasil analisis diperoleh nilai koefisien determinasi R^2 sebanyak 0,74. Artinya, variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 74% sedangkan sisanya yaitu sebesar 26% yang merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

ABSTRACT

INDIVIDUAL'S CHARACTERISTIC AND WORK CONDITION ON EMPLOYEE PERFORMANCE

Final Task. Tier One Program Management Study Program Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Prof Dr. HAMKA, 2021. Jakarta.

Keywords : Individual's Characteristic and Work Condition On Employee Performance.

This study aims to determine the effect of individual characteristics and work environment on the performance of BKPM (Investment Coordinating Board) employees. Of the three variables are measured based on several indicators. The population in this study were all 500 employees of the Investment Coordinating Board (BKPM). The sampling technique in this study used the slovin sample method. Data collection techniques using questionnaires that provide statements to respondents. This research is a quantitative research with data analysis method used is multiple regression analysis. The test results show that individual characteristics have no effect on employee performance. Based on the results of data analysis, it was found that individual characteristics and work environment partially have a positive and significant effect on the performance of BKPM employees (Investment Coordinating Board). This can be seen from the results of partial testing between individual characteristics and employee performance, the value of $t_{count} = 6.683 < 2,000$, with a significance value of $0.000 < 0.01$ and the results of partial testing between the work environment and employee performance partially between the work environment and employee performance obtained $t_{count} = 1,354 < 2,000$. With a significance value of $0.186 < 0.01$. It can be concluded that simultaneously the individual characteristics variables (X1), Work Environment (X2) have a significant effect on employee performance (Y). From the results of the analysis obtained the value of the coefficient of determination R^2 as much as 0.74. This means that the individual characteristics and work environment variables contribute 74% while the remaining 26% is the contribution of other variables not observed in this study.

KATA PENGANTAR

Asalamu'alaikum Wr. Wb.

Pertama-tama penulis panjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat-Nya. Sehingga skripsi ini dapat terselesaikan serta salam dan shalawat kepada Nabi Muhammad SAW.

Penulis masih jauh dari sempurna, karena didalam memahami masih banyak kendala dan hambatan yang penulis hadapi saat isi skripsi ini selesai. Untuk itu penulis menyadari presentasi dan persiapan masih banyak kekurangan dan kesalahan. Namun berkat bimbingan dari dosen skripsi ini telah terselesaikan. Adapun tujuan dari penulisan ini adalah untuk menunaikan skripsi pada jurusan manajemen yang di bimbing oleh dosen kami yaitu Asep Sutarman S.E M.BA dan Emaridial Ulza S.E., MA dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BKPM (Badan Koordinasi Penanaman Modal)”. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

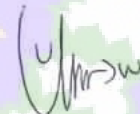
1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro. M.Hum, selaku rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Zulpahmi., S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Sumardi,SE,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak M. Nurasyidin,SE,M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Edi Setiawan,SE, MM selaku Wakil Dekan III dan IV Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Bapak DR. Adityo Ari Wibowo., SE, MM selaku ketua ketua program studi Manajemen Fakulras Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

7. Bapak DR. Asep Sutarman., SE, M.B.A selaku dosen pembimbing skripsi 1 yang telah memberikan saran, serta arahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Bapak Emaridial Ulza., S.E M.A selaku dosen pembimbing skripsi 2 yang telah memberikan saran, serta arahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
9. Orang tua dan keluarga penulis atas doa, cinta, dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis.
10. Sahabat seperjuangan yang selalu memberikan motivasi, saran, serta do'a.
11. Teman-teman prodi manajemen yang telah memberikan motivasi, saran serta do'a.

Akhirnya skripsi ini telah terselesaikan dengan tepat waktu yang telah diharapkan dan penulis berharap mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat untuk kita semua, semoga Allah SWT dapat membalas semua kebaikan-kebaikan yang telah mereka berikan kepada penulis. Aamiin ya robbal alamin.....

Wassalamu'alaikum Wr, Wb.

Jakarta, 03 Maret 2021



Utari Wibowo

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
KATA PENGANTAR.....	V
DAFTAR ISI.....	VII
DAFTAR TABEL	X
DAFTAR GAMBAR.....	VIII
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	14
1.2 Permasalahan	20
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	20
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	20
1.2.3 Perumusan Masalah	21
1.3 Tujuan Penelitian	21
1.4 Manfaat Penelitian	21
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	23
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu	23
2.2 Telaah Pustaka	32
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	32
2.2.2 Kinerja Pegawai	32
2.2.2.1 <i>Pengertian Kinerja Pegawai</i>	32
2.2.2.2 <i>Indikator dan Dimensi Kinerja Pegawai</i>	33
2.2.2.3 <i>Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai</i>	34
2.2.2.4 <i>Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja</i>	35
2.2.3 Karakteristik Individu.....	36
2.2.3.1 <i>Indikator dan Dimensi</i> <i>Karakteristik Individu</i>	36
2.2.3.2 <i>Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi</i> <i>Karakteristik Individu</i>	37
2.2.4 Lingkungan Kerja.....	39
2.2.4.1 <i>Indikator dan Dimensi Lingkungan Kerja</i>	39
2.2.4.2 <i>Faktor-Faktor Lingkungan Kerja</i>	40
2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis	41

2.4.1 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai	41
2.4.2 Pengaruh antara Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	42
2.5 Rumusan Hipotesis	44
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	46
3.1 Metodologi Penelitian.....	46
3.2 Operasional Variabel	46
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	52
3.3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	52
3.3.1.1 <i>Tempat Penelitian</i>	52
3.3.1.2 <i>Waktu Penelitian</i>	52
3.4 Teknik Pengolahan dan Analisis Data	52
3.4.1 Skala Pengukuran Variabel	53
3.4.2 Uji Coba Instrumen	54
3.4.3 Teknik Analisis Data	55
3.4.4 Uji Asumsi Klasik	57
3.4.5 Analisis Koefisien Determinasi (R ²).....	59
3.4.6 Rancangan Pengujian Hipotesis	60
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	62
4.1 Gambaran Umum Instansi	62
4.1.1 Sejarah BKPM.....	62
4.1.2 Profil Instansi	64
4.1.2.1 Visi dan Misi Instansi.....	64
4.1.2.2 Struktur Organisasi Instansi	65
4.1.2.3 Uraian Pekerjaan (<i>Job Description</i>)	65
4.2 Pengolahan Data dan Pembahasan.....	66
4.2.1 Karakteristik Responden	66
4.2.2 Uji Kualitas Data	70
4.2.2.1 Uji Validitas Data.....	70
4.2.2.2 Uji Reabilitas	74
4.3 Analisis Penyebaran Kuesioner	75
4.3.1 Karakteristik Individu (X1)	75
4.3.2 Lingkungan Kerja (X2)	84

4.3.3 Kinerja Pegawai (Y)	93
4.4 Analisis Uji Statistik Deskriptif	102
4.5 Model Regresi Linear Berganda	103
4.6 Uji Asumsi Klasik.....	107
4.6.1 Uji Normalitas	107
4.6.2 Uji Multikolinearitas	109
4.6.3 Uji autokorelasi	110
4.6.4 Uji Heteroskedastisitas	112
4.7 Analisis Koefisien Determinasi	113
4.8 Analisis Koefisien Korelasi	114
4.9 Uji Hipotesis	117
4.9.1 Uji T hitung	117
4.9.2 Uji F hitung	118
4.10 Pembahasan Penelitian.....	120
4.10.1 Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai	120
4.10.2 Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	121
4.10.3 Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	123
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	123
5.1 Kesimpulan	123
5.2 Saran	124
DAFTAR PUSTAKA.....	125
LAMPIRAN.....	132

DAFTAR TABEL

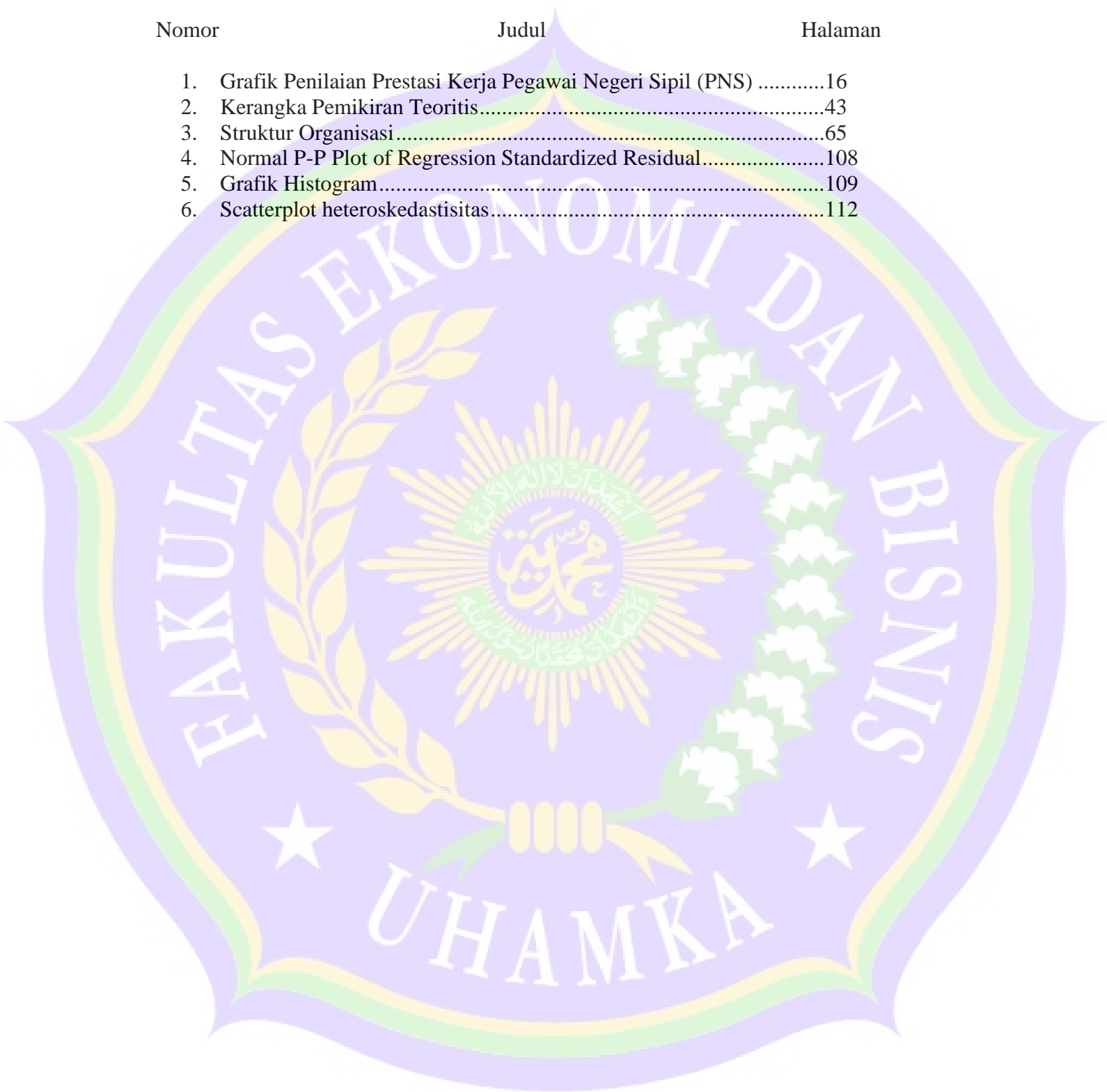
Nomor	Judul	Halaman
1.	Laporan Penilaian Prestasi Kerja Pegawai 2017-2020.....	16
2.	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	24
3.	Definisi Operasional Variabel	48
4.	Instrumen Skala Likert	53
5.	Interval Koefisien Tingkat Hubungan Linear	56
6.	Uji Autokorelasi	58
7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	67
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	68
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	69
10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	70
11.	Uji Validitas Karakteristik Individu (X1).....	71
12.	Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2).....	72
13.	Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)	73
14.	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai.....	74
15.	Saya Melakukan Pekerjaan Dengan Penuh Tanggung Jawab.....	75
16.	Saya Tidak Mudah Gugup Apabila Berhadapan Dengan Hal-Hal Baru, Terlebih Metode Teknologi Baru	76
17.	Saya Senang Dengan Pekerjaan Saya Saat Ini Karena Sesuai Dengan Pengalaman Kerja Saya	77
18.	Kemampuan Saya Bekerja Sama Dengan Rekan Kerja Membantu Saya Dalam Menjalankan Tugas Dan Merencanakan Tujuan Dan Mengidentifikasi Kompetensi Yang Hendak Dicapai	78
19.	Keahlian Saya Dalam Berinteraksi Membantu Saya Dalam Melakukan Pekerjaan Dan Mengelola Kearsipan Dokumen	78
20.	Keterampilan Saya Akan Membantu Saya Dalam Melaksanakan Berbagai Tugas	79
21.	Masa Kerja Berpengaruh terhadap pengetahuan saya akan membantu saya selama melaksanakan berbagai tugas.....	80
22.	Saya Mampu Menyelesaikan Tugas Yang Diberikan Oleh Atasan.....	80

23. Saya Memiliki Kemampuan Analisis Sesuai Divisi Penempatan Kerja.....	81
24. Saya Puas Dengan Hasil Kerja Saya Apabila Dilakukan Dengan Penuh Tanggung Jawab	82
25. Skor Dan Rata-Rata Indikator Karakteristik Individu (X1)	83
26. Saya Ikut Serta Menjaga Kebersihan Ditempat Kerja.....	85
27. Tempat Kerja Saya Menjamin Keamanan Pegawainya Dalam Bekerja	86
28. Fasilitas Kerja Yang Tersedia Saat Ini Sudah Cukup Memadai Untuk Mendukung Aktivitas Kerja.....	86
29. Saya Sering Mendengarkan Musik Dalam Bekerja Di Ruang Kerja	87
30. Tingkat Kebisingan Dalam Bekerja Mempengaruhi Fokus Dan Menggangu Pekerjaan Saya.....	87
31. Penerangan Di Ruang Kerja Cukup Baik Dan Tidak Menyilaukan Sehingga Mendukung Aktivitas Pekerjaan Saya	88
32. Saya Selalu Menjaga Hubungan Baik Dengan Antar Pegawai	89
33. Hubungan Sesama Rekan Kerja Sangat harmonis	90
34. Setiap Pegawai Memiliki Kesempatan Yang Sama Untuk Peningkatan Karier atau untuk dipromosikan.....	90
35. Para Pegawai Mendapat Perlakuan Secara Adil.....	91
36. Skor Dan Rata-Rata Indikator Lingkungan Kerja	92
37. Saya Dapat menyelesaikan Pekerjaan Dengan Teliti	93
38. Kuantitas Kerja Yang Saya Lakukan Sesuai Dengan Target Yang Diberikan	94
39. Saya Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Standar Yang Telah Ditentukan	95
40. Saya Akan Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu.....	95
41. Saya Datang Ke kantor Pada Waktu Yang Telah Ditetapkan Instansi.....	96
42. Saya Diberi Kesempatan Berinisiatif Sendiri Untuk Mencapai target Kerja Yang Telah Diteteapkan Instansi	97
43. Saya Mengutamakan Kerja Sama Dengan Rekan Kerja Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.....	97
44. Saya Mengerjakan Tugas Yang Sesuai Dengan Kemampuan Saya	98

45. Instansi Tempat Saya Bekerja Menyediakan Fasilitas Yang Memadai.....	99
46. Pimpinan Instansi Selalu Mengawasi Pegawainya Dalam Bekerja	99
47. Skor Dan Rata-Rata Kinerja Pegawai	101
48. Hasil Analisis Statistik Deskriptif	104
49. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	105
50. Hasil Uji Normalitas.....	107
51. Hasil Uji Multikolinearitas	110
52. Hasil Uji Autokorelasi.....	111
53. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi	114
54. Interval Koefisien Tingkat Hubungan Linear.....	115
55. Hasil Uji Koefisien Korelasi Simultan	116
56. Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial.....	116
57. Hasil Uji Koefisien Regresi (Uji T).....	118
58. Hasil Uji Simultan (Uji F)	119

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Grafik Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)	16
2.	Kerangka Pemikiran Teoritis.....	43
3.	Struktur Organisasi.....	65
4.	Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual.....	108
5.	Grafik Histogram.....	109
6.	Scatterplot heteroskedastisitas.....	112



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tujuan tidak dapat tercapai bila tanpa adanya peran Sumber Daya Manusia (SDM) yakni pegawai, pegawai tidak hanya dipandang sebagai salah satu dari bagian organisasi yang bisa menjadi sumber daya utama dalam mensukseskan tugas, maka kinerja tersebut dapat ditingkatkan. Menurut Mulyadi (2016: 2) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ialah salah satu fungsi sebuah instansi yang terfokus dalam kegiatan rekrutmen, pengarahan, pengolaan bagi seorang yang dapat bekerja didalam instansi tersebut.

Karakteristik Individu yaitu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam mendapatkan pengalaman yang melekat pada seseorang .”(Hajati, Wahyu A, & Wahyuni, 2018). Kinerja karyawan adalah hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya didalam perusahaan.” (Jufrizen, 2016). Menurut (Elizar & Tanjung, 2018) Lingkungan kerja yaitu segala keadaan yang berada pada sekitar pekerja dengan cara yang secara langsung ataupun tidak akan mempengaruhi pekerja didalam melaksanakan tugas yang telah diberikan.

Kepala BKPM menyampaikan bahwa realisasi investasi triwulan I tahun 2021 sampai kini capaian perwujudan investasi Rp 219,7 triliun berkontribusi sebanyak 25,5% pada target nasional sebanyak Rp 858,5 triliun, sebagian nilai penting jangkauan perwujudan dari investasi triwulan 1 investasi adalah

perwujudan investasi diluar pulau jawa naik 11,7% dibanding pada tahun 2020 dalam periode sama, industri dalam pembangunan mencapai wujud investasi yakni industri logam dasar, bukan mesin, logam, industri makanan, dan industri kendaraan bermotor serta alat transportasi lain.

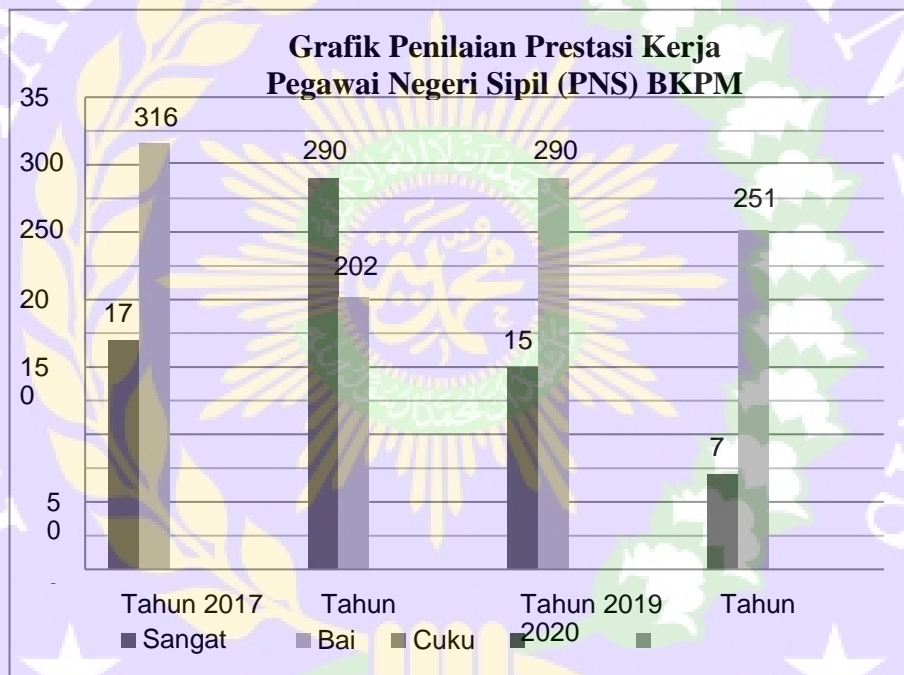
Berdasarkan data realisasi investasi yang dicapai bagi Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) periode januari-maret 2021 mengalami peningkatan sebesar Rp219,7 triliun, atau naik 4,3% jika dibandingkan triwulan 1 tahun 2020. Capaian realisasi investasi tersebut telah menciptakan lapangan kerja untuk 311.793 tenaga kerja indonesia. Saat sekarang, dimana realisasi untuk investasi di luar jawa mencapai puncak realisasi investasi di jawa pada triwulan 1 2021 ini. Tercatat sebesar Rp114,4 triliun (52,1%) investor menanamkan modalnya diluar jawa, sedangkan di jawa sebesar Rp105,3 triliun (47,9%). Pertumbuhan investasi di luar jawa ini mengindikasikan bahwa pemerataan ekonomi di kawasan-kawasan luar jawa mulai membaik. Menurut (Bahliil Lahadalia, 2021) pertumbuhan ekonomi nasional ekonomi sangat penting, tetapi pertumbuhan tanpa kualitas juga menjadi masalah. Harus diakui di negara manapun bahwa pembangunan infrastruktur merupakan sebuah instrument. Untuk bagaimana menciptakan kawasan pertumbuhan ekonomi baru yang diiringi dengan masuknya investasi.

Pengambilan penelitian ini pada instansi Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM). Berkenaan dengan peningkatan kualitas sumber daya instansi, dilakukan penilaian kinerja pegawai yang meliputi tanggung jawab, kualitas kerja, kuantitas kerja, kemampuan dan disiplin pegawai dalam bekerja. Penilaian kinerja pegawai di Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) Gatot Subroto

dilakukan setiap per divisi sesuai dengan bidang masing-masing. Supaya dapat memperoleh kinerja pegawai yang sesuai dengan harapan instansi, maka karakteristik individu dan lingkungan kerja merupakan suatu jawaban yang harus ditemukan. Berikut ini grafik Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) Gatot Subroto tahun 2017-2019.






**Data Persentase Kinerja Pegawai BKPM
(BADAN KOORDINASI PENANAMAN MODAL)**

Tabel Kinerja Pegawai 2017-2020



**Data Persentase Kinerja Pegawai BKPM
(BADAN KOORDINASI PENANAMAN MODAL)**

Tabel Kinerja Pegawai 2017-2020

Score	2017 (orang)	%	2018 (orang)	%	2019 (orang)	%	2020 (orang)	%
 P1 : Sangat Baik (SB)	170	%	290	%	150	%	71	%
 P2 : Baik (B)	316	%	202	%	290	%	251	%
 P3 : Cukup (C)	0	%	0	%	0	%	0	%
 P4 : Kurang (K)	0	%	0	%	0	%	0	%
 P5 : Sangat Kurang (SK)	0	%	0	%	0	%	0	%
Jumlah Pegawai	486	%	492	%	440	%	322	%

Sumber : Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM), 2020

Laporan penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) tahun 2017-2020.

Pada grafik gambar 1.1 diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja dalam sikap sangat baik selama 2017-2020 pegawai terhadap kinerja rendah dapat dilihat dari K1 yang menunjukkan bahwa karakteristik individu sangat baik tahun 2017 sampai 2018 mencapai kenaikan dari 170 sampai dengan 290, mengalami angka penurunan yang signifikan pada tahun 2019 sebesar 150, ditahun 2020 mengalami penurunan kembali yaitu 71. Sedangkan untuk K2 kategori baik pada tahun 2017 mengalami peningkatan dari 170 sampai pada tahun 2018 yaitu 290, dan mengalami penurunan ditahun 2019 yaitu 150 mengalami penurunan kembali tahun 2020 yaitu 71.

Kinerja pegawai Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) Gatot

Subroto Jakarta Selatan selama tahun 2017-2020 mengalami penurunan pencapaian target kinerja dapat dilihat dari K2 yang menunjukkan bahwa kinerja baik mengalami angka penurunan yang signifikan. Pada tahun 2017 K2 mencapai 316, ditahun 2018 mengalami penurunan yang cukup banyak yaitu hanya 202. Pada tahun 2019 mengalami peningkatan sebanyak 290 kemudian mengalami penurunan kembali ditahun 2020 yaitu hanya 251. Sedangkan untuk kategori sangat baik pada tahun 2017 mengalami peningkatan dari 170 sampai pada tahun 2018 yaitu 290, dan mengalami penurunan ditahun 2019 yaitu 150 mengalami penurunan kembali tahun 2020 yaitu 71, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja pegawai Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) Gatot Subroto Jakarta Selatan mengalami penurunan dari tahun ke tahun.

Hal ini disebabkan karena sistem pelayanan belum berjalan dengan baik serta pegawai belum seluruhnya memiliki inisiatif untuk bekerja dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan maka pimpinan perlu melakukan konseling dan *training* agar tingkat kinerja pegawai semakin berkembang dan supaya menjamin keamanan dalam lingkungan kerja pimpinan melakukan pengecekan dalam bekerja atau jaminan harus lebih ditingkatkan supaya hasil dari kinerja pegawainya semakin maksimal.

Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu, penulis memperoleh perbedaan hasil penelitian pada variabel Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Menurut (Handayati, 2016), (Dessy, 2018), (Ananda, 2018), (Setiono, 2016), (Nuning, 2018) dalam penelitiannya menampilkan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berbeda menurut penelitian (Danar Kridharta, 2017), (Amir, 2016)

bahwa Karakteristik Individu tidak berpengaruh terhadap Kinerja.

Sedangkan, menurut penelitian (Tanjung, 2019), (Budianto, 2015), (Ferawati,2017), (Andrew M.C. Mamesah, dkk, 2016), juga membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian menurut (Pasaribu, S. E., 2019), (Nabawi, 2019) bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan pada uraian diatas tersebut, penulis membuat penelitian dengan judul ***“Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BKPM (Badan Koordinasi Penanaman Modal)”*** dibuat menggunakan pendekatan ilmiah manajemen sumber daya manusia (MSDM).

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan dari preseden sebelumnya, penelitian ini membahas masalah-masalah:

1. Sikap pegawai terhadap kinerja rendah, hal ini disebabkan karena sistem pelayanan belum berjalan dengan baik.
2. Pegawai belum seluruhnya memiliki inisiatif untuk bekerja dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan.
3. Kondisi lingkungan kerja akan memberikan efek nyaman dan aman sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur).
4. Kinerja pegawai rendah, hal ini disebabkan karena hasil kerja pegawai yang belum memenuhi standar kompetensi keahlian.
5. Kurang mematuhi segala aturan yang telah diberikan dapat meningkatkan karakteristik individu dan lingkungan kerja dalam kinerja pegawai.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, peneliti harus membatasi masalah agar masalah yang diteliti tidak digeneralisasikan. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah terdapat masalah variabel bebas dan variabel terikat yaitu Karakteristik Individu sebagai variabel bebas (X1), Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas (X2), dan Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat (Y) di BKPM (Badan Koordinasi Penanaman Modal) Pusat.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan dalam latar belakang diatas, fokus permasalahan ini dapat dirumuskan dalam berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Karakteristik Individu terhadap kinerja pegawai BKPM (Badan Koordinasi Penanaman Modal)?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BKPM (Badan Koordinasi Penanaman Modal)?
3. Apakah secara simultan antara karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di BKPM (Badan Koordinasi Penanaman Modal)?

1.2 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai BKPM.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai BKPM.
3. Untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BKPM

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat praktis: Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh

institusi khususnya dalam pengembangan pengambilan keputusan di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM), untuk mencapai tujuannya instansi pemerintah dengan meningkatkan kualitas kinerja pegawai dalam pelayanannya.

2. Manfaat teoritis: Sebagai masukan bagi pihak yang membutuhkan informasi mengenai pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
3. Manfaat pribadi : Bagi penulis penelitian ini semoga dapat memperluas dan menambah pengetahuan ilmu administrasi pada umumnya, dan khususnya program studi manajemen dalam bidang konsentrasi Sumber Daya Manusia (SDM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB).

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiansyah, M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Jampangkulon. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 145-155.
- Alvisyahri, A., & Syarifuddin, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Alfa Scorpii Bangkinang Kota. *eProceedings of Management*, 8(1).
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 4(2), 1–16.
- Arifudin, O., & Rusmana, F. D. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK BRI SYARIAH KABUPATEN SUBANG. *Islamic Banking: Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 6(1), 35-46.
- Amir, A. (2016). Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dirumah Sakit Daerah Madani Provinsi Sulawesi Tengah (Studi Perbandingan Antara Instalasi Kesehatan Jiwa Dan Umum). *Katalogis*, 4(7).
- Ananda, S. S., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(1), 67-76.

- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi wilayah I Jakarta. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1).
- Chairy, P. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tirta Raya Abadi Medan. *Majalah Ilmiah Politeknik Mandiri Bina Prestasi*, 6(2), 235–260.
- Dessy, D., Yunita, L., & Sinulingga, N. A. B. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Pagar Merbau. *Journal of Management Science (JMAS)*, 1(1, Januari), 1-6.
- Dewi, N. N. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Media Mahardhika*, 16(3), 403-413.
- DWI SEPTIANTO, D. S., & LATARUVA, E. (2011). *Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan studi pada PT Pataya Raya Semarang* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Edison, Emron. Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58
- Fa'is Al Mubarak, M. (2020). PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD. MIXMEX (Pabrik Shuttlecock LA Cock Kabupaten Lamongan). *JEKMA*, 1(1).

- Faizah, R., & Setiawan, H. H. (2020). *PENGARUH STRESS KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada PT. Taspen KCU Bandung)* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*, 5(1).
- Fithri, P., Mayasari, P. A., Hasan, A., & Wirdianto, E. (2019, October). Impact of work environment on employee performance in local government of Padang City. *International Conference on Organizational Innovation (ICOI 19)*. Diunduh 25 Februari, 2021. <https://www.atlantis-press.com/proceedings/icoi-19/125919283>
- Firmansyah, D. (2018). *Pengaruh Karakteristik Individu Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Fridiarty, K. L. Pengaruh Penggunaan Media Pembelajaran Berbasis Prezi Terhadap Hasil Belajar Tata Boga SMA Swasta Istiqlal Delitua. *Garnish (Jurnal Pendidikan Tata Boga)*, 2(2).
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(02), 176–184.
- Handayati, R. (2016). Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan (Suatu Studi pada Bank Jatim Cabang Lamongan). *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi (JPENSI)*, 1(2), 14-Halaman.
- Hidayat, R., & Cavorina, A. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cladtek BI Metal

- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*, 5(1).
- Fithri, P., Mayasari, P. A., Hasan, A., & Wirdianto, E. (2019, October). Impact of work environment on employee performance in local government of Padang City. *International Conference on Organizational Innovation (ICOI 19)*. Diunduh 25 Februari, 2021. <https://www.atlantis-press.com/proceedings/icoi-19/125919283>
- Firmansyah, D. (2018). *Pengaruh Karakteristik Individu Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Fridiarty, K. L. Pengaruh Penggunaan Media Pembelajaran Berbasis Prezi Terhadap Hasil Belajar Tata Boga SMA Swasta Istiqlal Delitua. *Garnish (Jurnal Pendidikan Tata Boga)*, 2(2).
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(02), 176–184.
- Handayati, R. (2016). Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan (Suatu Studi pada Bank Jatim Cabang Lamongan). *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi (JPENSI)*, 1(2), 14-Halaman.
- Hidayat, R., & Cavorina, A. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cladtek BI Metal Manufacturing. *Jurnal Ilmiah of Business Administration* 1(2), 187–197.

- Ilhami, Dwi, S., Armanu; Noermijati (2020). The impact of individual characteristics towards employee performance of millennial employee. *“International Journal of Research in Business and Social Science”*, Vol. 9, Iss. 4, 323-329.
- Jacobis, G. V., Kojo, C., & Wenas, R. S. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(24), 2015–2022.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 1–17.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kridharta, D., & Rusdianti, E. (2017). Analisis pengaruh karakteristik individu, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 10(3), 232-247.
- Mamesah, A. M., Kawet, L., & Lengkong, V. P. (2016). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3).
- Mangkunegara, A. P. (2017a). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Masduko, U., & Indah, D. Y. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).
- Mulyadi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, In Media, Bogor.

- Mulyadi. (2016). *PENGANTAR MANAJEMEN*. Bogor: In Media.
- Munandar, T. (2017). Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) distribusi Lampung area Tanjung Karang.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nisakurohma, A. H., & Suharyono, B. S. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(3), 109-115.
- Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89-103.
- Peoni, H. (2014). Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(001).
- Pratiwi, N. E., & Juniarty, A. T. (2018). *Pengaruh Dimensi Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).
- Putra, F. R., Utami, H. N., & Hakam, M. soe'oed. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT.Naraya Telematika Malang). *Jurnal AdministraiBisnis*, 1(2), 1-8
- Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis(JAB)*, 8(2), 1-9.

- Rahmawardani, G. B., & Sunuharyo, B. S. (2019). PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA (Studi pada Karyawan PT. Gajah Tunggal, Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 73(2), 1-9.
- Riyanto, Setyo., Sutrisno, Adi., Ali, Hapzi. (2017). The impact of working motivation and working environment on employees performance in indonesia stock exchange.. *“International Review of Management and Marketing”*, 7(3), 342-348.
- Rizky, M. (2019). *ANALISIS PERILAKU ANTIKORUPSI BERDASARKAN TEORI PLANNED BEHAVIOR* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Saputra, A. W. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru). *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 4(2), 1–9.
- Saripuddin, J. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2), 1–20.
- Sedarmayanti (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Edisi Revisi*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiono, B. A. (2018). Pengaruh budaya organisasi, karakteristik individu, karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo III Surabaya. *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan*, 6(2), 128-146.
- Shidiq, H. A., Purwanto, F. A., & Poli, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Depo JAPFA PT. Salam Pasific Indonesia Lines (SPIL) di Surabaya. *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan*

Kepelabuhanan, 7(2), 105-116.

Silviani, A., & Pangestu, E. R. (2019). *PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RSUD PANTURA MA SENTOT PATROL INDRAMAYU* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).

Sukma, M. I. (2019). *Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Staf Pns) Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik).

Sutrisno, Edy (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadamedia Group

Sugiyono. (2017). *METODE PENELITIAN Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sunyoto, D. (2018). *TEORI, KUESIONER, dan ANALISIS DATA SUMBER DAYA MANUSIA (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Tanjung, R., & Kom, S. *PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT VIMTECH INDONESIA*.

Waldyazkia, A. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Stres Kerja Wartawan PT.Serambi Media Press di Kota Padang*. *JurnalOnline Mahasiswa (JOM) Fakultas Ekonomi*, 4(1), 562–574.