

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK
INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. AWET SARANA SUKSES GORONTALO**

Oleh:

**REYNOLDI NOVRANDO POMBAILE
E2121019**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
2025**

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AWET SARANA SUKSES GORONTALO

Oleh:

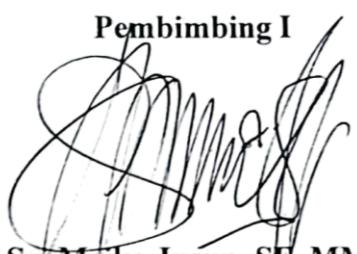
REYNOLDI NOVRANDO POMBAILE

E2121019

SKRIPSI

Telah disetujui dan siap untuk diseminarkan
Gorontalo, 10 Mei 2025

Pembimbing I



Sri Meike Jusup, SE.,MM
NIDN : 0903058101

Pembimbing II



Nur Rahmi, SE.,S.Pdi
NIDN : 0928127702

HALAMAN PERSETUJUAN
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK
INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. AWET SARANA SUKSES GORONTALO

OLEH
REYNOLDI NOVRANDO POMBAILE

NIM.E21.21.019

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)
Universitas Ihsan Gorontalo)
Gorontalo,.....2025

1. Syamsul, SE.,M.Si
(Ketua Penguji)
2. Syaiful Pakaya, SE.,M.M
(Anggota Penguji)
3. Wiwin L. Husin, SE.,M.M
(Anggota Penguji)
4. Sri Meike Jusup, SE.,M.M
(Pembimbing Utama)
5. Nur Rahmi,S.Pd.I, SE.,M.M
(Pembimbing Pendamping)

Mengetahui



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo, 10 Mei 2025
Yang Membuat Pernyataan



Reynoldi Novrando Pombaile
E2121019

ABSTRACT

REYNOLDI NOVRANDO POMBAILE. E2121019. THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND INDIVIDUAL CHARACTERISTICS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT AWET SARANA SUKSES GORONTALO

This study aims to analyze the effect of Work Environment (X1) and Individual Characteristics (X2) on Employee Performance (Y) at PT. Awet Sarana Sukses Gorontalo. The population for this study involves 107 employees, with a sample size of 52 participants. Data collection employs a survey consisting of questions applying two stages of testing: validity and reliability for each item. The analysis implements multiple linear regression. The findings indicate that Work Environment (X1) and Individual Characteristics (X2) have a positive and significant effect on Employee Performance (Y) at PT Awet Sarana Sukses Gorontalo, both simultaneously and individually. Specifically, Work Environment (X1) positively and significantly affects employee performance (Y), and so does the variable of Individual Characteristics (X2).

Keywords: work environment, individual characteristics, employee performance

ABSTRAK

REYNOLDI NOVRANDO POMBAILE. E2121019. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AWET SARANA SUKSES GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Lingkungan Kerja (X1) dan Karakteristik Individu (X2) terhadap terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Awet Sarana Sukses Gorontalo. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada PT. Awet Sarana Sukses Gorontalo sebanyak 107 orang dan sampel sebanyak 52 orang, Pengumpulan data pokok melalui daftar pertanyaan yang diuji melalui dua tahap yaitu uji validitas dan uji reliabilitas untuk setiap item pertanyaan yang terdapat dalam daftar pertanyaan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis liner berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Karakteristik Individu (X2) berpengaruh positif dan signifikan, baik secara simultan maupun secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Awet Sarana Sukses Gorontalo. Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Awet Sarana Sukses Gorontalo dan Karakteristik Individu (X2 berpengaruh positif dan signifikan secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Awet Sarana Sukses Gorontalo.

Kata kunci: lingkungan kerja, karakteristik individu, kinerja karyawan

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.
(QS. Al-Insyirah: 6)

Siapa pun bisa jadi apa pun, hidup hanya ada dua pilihan, sabar tanpa tepi atau syukur tanpa tapi.

Sesungguhnya apa pun yang di janjikan kepadamu pasti datang dan kamu tidak mampu menolaknya
(Q.S. Al-An 'am.134.)

(REYNOLDI..N.POMBAILE)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillahirobbi alamiin,sungguh sebuah perjuangan yang cukup panjang telah aku lalui untuk mendapatkan gelar sarjana ini. Rasa syukur dan bahagia yang kurasakan ini akan aku persembahkan kepada orang-orang yang ku sayangi dan berarti dalam hidupku atas Ridho- Nya kupersembahkan karya ini sebagai rasa terima kasihku kepada kedua orang tuaku. Ayahku (ZULKARNAIN POMBAILE) dan ibuku (MARIA MANURUNG) yang telah melahirkan,membesarkan,membimbingku dan tiada henti memberikan do'a motivasi serta cinta dan kasih sayang. Semogah Ayah dan Ibu sehat dan bahagia selalu.untuk saudara kandungku adikku (TRIVELLIN POMBAILE),dan adikku (RENAELD POMBAILE) yang selalu memberikan dorongan dan motivasi hingga bisa ke tahap ini semoga di berkahsi dan di berikan kesehatan. Untuk Tante, Om dan sepupu-sepupuku terima kasih telah berpartisipasi sampai tahap tahap ini. Semoga di berkahsi dan diberikan kesehatan. Untuk diri sendiri yang selalu mampu menguatkan dan meyakinkan tanpa jeda bahwa semuanya bakalan selesai pada waktunya.sahabat kuliah setia menemani kegundahan maupun keceritaan hari-hariku.dosen-dosen jurusan manajemen.Teman Organisasi BEM Ekonomi yang turut memberikan warna dalam cerita masa muda. Dan untuk kekasihku tersayang (ABELIA PUTRI G.BONDE) yang selalu memberikan doa dan dukungan baik materi dan terimakasih sudah menjadi pendengar baik buat keluh kesah hidup penulis,terimakasih buat semua kebaikanmu dan terimakasih sudah memberikan semangat dan selalu menasehatiku.

**ALMAMATERKU TERCINTA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
TEMPATKU MENIMBA ILMU
2025**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Kuasa, penulis menyampaikan terima kasih atas anugerah dan rahmat-Nya yang melimpahkan keberkahan, memungkinkan penulis menyelesaikan Skripsi berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Awet Sarana Sukses Gorontalo"

Terima kasih kepada, Bapak Muhammad Icshan Gaffar, S.E.,M.Ak Selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Ibu Dra. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Bapak Syamsul, SE., M.Si Ketua Program Studi Manajemen, Ibu Sri Meike Jusup, SE.,MM selaku Pembimbing I dan Nur Rahmi, S.Pd.I.,SE.,MM selaku Pembimbing II atas bimbingan berharga. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh dosen dan staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo serta keluarga atas doa, semangat, dan motivasi.

Penulis terbuka untuk saran dan kritik dari dewan pembimbing, penguji, dan semua pihak terlibat. Semoga Skripsi ini bermanfaat, dan penulis berharap segala bimbingan dan dukungan mendapatkan imbalan yang setimpal dari Tuhan Yang Maha Esa. Amin.

Gorontalo, 10 Mei 2025

Reynoldi Novrando Pombaile
E2121019

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	10
2.1 Kajian Pustaka.....	10
2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	10
2.1.1.1 Manfaat Lingkungan Kerja	12
2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja	13
2.1.1.3 Indikator lingkungan Kerja	16
2.1.2 Pengertian Karakteristik Individu	18
2.1.2.1 Manfaat Karakteristik Individu	19
2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Karakteristik Individu	23

2.1.2.3 Indikator Karakteristik Individu	25
2.1.3 Pengertian Kinerja Karyawan	27
2.1.3.1 Manfaat Kinerja Karyawan	29
2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	32
2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan	34
2.1.4 Penelitian terdahulu	36
2.2 Kerangka Pemikiran	38
2.3 Hipotesis.....	41
 BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN.....	42
3.1 Objek Penelitian	42
3.2 Metode Penelitian.....	42
3.3 Populasi dan Sampel	44
3.4 Jenis dan sumber data	46
3.5 Teknik Pengumpulan Data	47
3.6 Instrumen Pengujian Penelitian.....	48
3.7 Uji Asumsi Klasik	52
3.8 Analisis Regresi Berganda.....	53
3.9 Pengujian Hipotesis	54
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
4.1 Gambaran Umum	56
4.1.1 Sejarah PT. Awet Sarana Sukses Gorontalo	56
4.1.2 Struktur Organisasi PT. Awet Sarana Sukses Gorontalo	57
4.1.3 Karakteristik Responden	59
4.1.4 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	61
4.2 Hasil Penelitian.....	66
4.2.1 Uji Instrumen penelitian.....	66
4.2.2 Hasil Uji Asumsi Klasik	69
4.2.3 Uji Regresi Linear Berganda	71
4.2.4 Pengujian Hipotesis	73

4.3 Pembahasan	74
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	80
5.1 Kesimpulan.....	81
5.2 Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	83

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	43
Tabel 3.2 Daftar Pilihan Kuesioner	44
Tabel 3.3 Populasi Penelitian	43
Tabel 3.4 Koefisien Korelasi	50
Tabel 3. 1 Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi	53
Tabel 4.1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel 4.2. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir	60
Tabel 4.3. Karakteristik berdasarkan masa kerja.....	60
Tabel 4.4 Skala penelitian Jawaban Responden	61
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Lingkungan Kerja (X1)	63
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Karakteristik Individu (X2)	60
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Kepuasan Kinerja Karyawan (Y)	63
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1).....	67
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Karakteristik Individu (X2).....	67
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	68
Tabel 4.11 Multikolinearitas.....	69
Tabel 4.12 Uji Autokorelasi.....	71
Tabel 4.13 Anova.....	72
Tabel 4.14 Hasil Estimasi Pengujian Hipotesis dan Besarnya Pengaruh Variabel X terhadap Y	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	40
Gambar 3. 2 Regresi Linear Berganda	50
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	57
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas	70
Gambar 4.3 Uji Normalitas	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	91
Lampiran 2 Data Ordinal.....	101
Lampiran 3 Frequency Table.....	105
Lampiran 4 Correlations (Uji Validitas dan Reliabilitas)	109
Lampiran 5 Regression.....	116
Lampiran 6 Jadwal Penelitian	119
Lampiran 7 Tabel F	120
Lampiran 8 Tabel R	121
Lampiran 9 Surat Penelitian	122
Lampiran 10 Surat Balasan Rekomendasi Penelitian	123
Lampiran 11 Surat Bebas Plagiasi.....	124
Lampiran 12 Hasil Plagiasi	125
Lampiran 13 <i>Abstrak Translate</i>	127
Lampiran 14 Biodata Diri Penulis.....	129

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka agar organisasi dapat tetap eksistensi. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang bermacam-macam antara yang satu dengan yang lainnya (Desyinta et al., 2019)

Perusahaan tidak mungkin mengoperasikan kegiatannya tanpa adanya karyawan dalam membantu, karena tenaga kerja manusia memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Setiap karyawan mempunyai watak dan perilaku yang berbeda, disebabkan oleh latar belakang pendidikan, keterampilan, perilaku dasar maupun faktor-faktor lainnya dari tenaga kerja itu sendiri. Keberagaman perilaku akan mempengaruhi jalannya kegiatan perusahaan, yang bukan saja berdampak pada hasil yang akan dicapai perusahaan tetapi juga bagi masyarakat yang membutuhkan produk perusahaan tersebut. Suatu perusahaan bagaimanapun majunya teknologi yang dimiliki tanpa ditunjang dengan tenaga kerja yang tepat maka kemungkinan besar sasaran perusahaan tidak akan tercapai. (Syafitri et al., 2023)

Kinerja karyawan adalah faktor penting bagi keberhasilan bisnis. Pengembangan karyawan diperlukan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja secara berkelanjutan. Tujuannya adalah membantu mengembangkan keterampilan, kinerja, dan karier karyawan (Suara.Com, 2022).

Menurut (Setyo Widodo & Yandi, 2022). Kinerja karyawan dapat dilihat sebagai fungsi dari motivasi dan kemampuan, di mana individu harus memiliki derajat kesediaan dan keterampilan tertentu untuk menyelesaikan tugas dengan baik Sedangkan Menurut (Nurrohmat & Lestari, 2021) kinerja karyawan merupakan sebagai hasil yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja. Adapun Kinerja karyawan diukur dengan capaian kerja yang diperoleh setiap karyawan sesuai tugas dan tanggung jawab. (Sinambela & Lestari, 2022)

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja Lingkungan kerja (Adha et al., 2019; Jodie Firjatullah et al., 2023) Lingkungan kerja adalah, yang menggabungkan kerja jarak jauh dan kerja tatap muka, dan menggunakan Teknologi Informasi dan Komunikasi sebagai penghubung antara dua lokasi tersebut. Lingkungan kerja didefinisikan sebagai konteks geografis dan sosial di mana seseorang terlibat dalam pekerjaan, termasuk kondisi fisik tempat kerja, budaya organisasi, hubungan interpersonal, dan persyaratan pekerjaan (Hu et al., 2024). Sedangkan menurut (Lumbantobing & Dwiarti, 2024) lingkungan kerja didefinisikan sebagai dukungan lingkungan bagi aktivitas kerja karyawan yang memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja kondusif tidak akan bisa tercipta apabila budaya organisasi yang dimiliki juga tidak mendukung. Budaya organisasi yang seharusnya menanamkan nilai-nilai atau kebiasaan yang sama pada setiap

karyawan sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan sehat untuk mendukung motivasi dalam berprestasi.

Lingkungan kerja yang di landasi oleh budaya organisasi yang baik memberikan kontribusi untuk mengembangkan kreativitas dan komitmen yang telah dimiliki sehingga mampu untuk mengakomodasi segala bentuk perubahan ke arah yang lebih positif. Budaya organisasi yang baik dapat tercermin dari sikap dan penampilan yang ditunjukkan oleh karyawan di perusahaan dengan budaya organisasi yang baik dapat menjaga nama baik perusahaan.(Hidayah et al., 2022)

Menurut (Sukmawati et al., 2020) karakteristik individu adalah salah satu faktor yang merujuk pada seluruh individu mulai dari bawahan sampai dengan atasan yang bekerja dan menjadi anggota dalam perusahaan (Wahyu Sri Kunanti,Nasharuddin, Wahju Wulandari, 2022)

Karakteristik individu adalah suatu sifat khas, sikap, kelakuan, minat dan kemampuan yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu dalam mengambil keputusan di suasana kerja (Rahman et al., 2020) Sedangkan menurut (Saliding et al., 2019) Karakteristik individu adalah dapat menciptakan setiap individu yang berbeda kontribusi kenerja pada perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi publik dan bisnis. Karyawan memiliki karakteristik baik dapat menjadikan karyawan tersebut lebih muda mengerjakan pekerjaannya, agar kinerja yang di hasilkan menjadi optimal dan sangat berpengaruh baik bagi perusahaan.

Menurut (Ida Ayu Chandra Regita Pidada, Gde Bayu Surya Parwita, 2022)

Karakteristik individu merupakan sifat-sifat yang dimiliki oleh setiap individu karyawan, seperti kemampuan, keahlian, pengetahuan, motivasi, pengalaman kerja, dan lain-lain Sedangkan menurut (Hidayat et al., 2023) karakteristik individu didefinisikan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi pengembangan karir pegawai bahwa manajemen karir harus mempertimbangkan sejumlah faktor, termasuk karakteristik individu karyawan, sebelum melakukan pengembangan karir.

PT. Awet Sarana Sukses Gorontalo karena merupakan salah satu perusahaan yang cukup berkembang di daerah Gorontalo, sehingga studi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan ini menjadi menarik untuk diteliti. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang industri manufaktur, kinerja karyawan menjadi sangat penting untuk keberlangsungan dan keberhasilan perusahaan. Lingkungan kerja dan karakteristik individu karyawan diduga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Awet Sarana Sukses Gorontalo. Penelitian ini dapat memberikan masukan berharga bagi manajemen perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi serta wawancara yang dilakukan peneliti dengan pimpinan PT. Awet Sarana Sukses Gorontalo mengatakan kinerja karyawan yang masih cukup rendah. Hal ini banyak karyawan yang belum profesional untuk memenuhi standar yang diharapkan, terlihat dari kurangnya disiplin dan komitmen terhadap tugas yang diemban dengan keterkaitan integritas, terdapat masalah dalam transparansi dan etika kerja, di mana beberapa karyawan

kurang jujur dalam pelaporan hasil kerja yang berdampak pada kepercayaan tim. Dengan adanya aspek produktivitas banyak karyawan yang tidak mencapai target yang ditetapkan, yang disebabkan oleh kurangnya motivasi dan manajemen waktu yang efektif. kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja, motivasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja, serta karakteristik individu. Dalam hal ini motivasi banyak karyawan mengungkapkan bahwa merasa kurang termotivasi karena kurangnya pengakuan atas prestasi dan insentif yang tidak kompeten. Pengembangan karir juga menjadi isu penting; karyawan merasa tidak ada jalur yang jelas untuk kemajuan karir yang membuat karyawan merasa bebas dalam posisi yang sama tanpa peluang untuk belajar dan berkembang. Mengenai kepuasan kerja sebagian besar karyawan merasa tidak puas dengan kondisi kerja, seperti fasilitas yang kurang layak dan kurangnya dukungan dari manager dalam hal pelatihan dan peningkatan keterampilan. Dari karakteristik individu karyawan menunjukkan kemampuan tinggi dan inisiatif yang baik, tetapi karyawan yang sering kali terhambat oleh sikap negatif dari rekan kerja atau kurangnya dukungan tim. Sementara beberapa karyawan memiliki pandangan positif dan bersedia belajar yang lain merasa skeptis terhadap efektivitas manajemen dan masa depan perusahaan dengan adanya sikap terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja berkontribusi pada hasil yang tidak konsisten dalam kinerja. Hal ini untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan dalam perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, memberikan peluang pengembangan karir yang jelas, dan memperhatikan karakteristik individu dalam setiap pendekatan manajerial.

Fenomena di PT Awet Sarana Sukses Gorontalo bahwa kinerja karyawan cenderung rendah yang sebagian besar di hentikan oleh lingkungan kerja yang kurang mendukung. Banyak karyawan melaporkan bahwa fasilitas yang ada tidak kompeten, serta adanya komunikasi yang buruk antara manager dan karyawan yang mengakibatkan kebingungan dan ketidakpuasan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif ini berpengaruh langsung pada motivasi dan semangat kerja, di mana banyak karyawan merasa tidak dihargai dan kurang mendapatkan pengakuan atas kontribusi. Hal ini karakteristik individu juga terdapat variasi dalam kemampuan dan kepribadian karyawan memiliki keterampilan yang tinggi dan sikap positif, tetapi karyawan sering kali terhambat oleh ketidakpastian dalam pengembangan karir dan kurangnya dukungan pelatihan. Semua faktor ini menciptakan siklus yang saling mempengaruhi di mana rendahnya kinerja karyawan dapat diperoleh lingkungan kerja yang tidak mendukung dan karakteristik individu yang bervariasi. Maka diperlukan upaya strategis dari manajemen untuk menciptakan lingkungan yang lebih baik dan mendukung pengembangan individu agar kinerja karyawan dapat meningkat secara signifikan.

Kedua faktor ini memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas Efektivitas kerja. Lingkungan kerja yang positif, yang mencakup fasilitas yang memadai, komunikasi yang baik, dan dukungan manajerial, dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. (Tambingon et al., 2019) karakteristik individu seperti kemampuan, kepribadian, dan sikap juga memainkan peran penting; karyawan dengan kemampuan tinggi dan sikap positif cenderung menunjukkan kinerja yang

lebih baik, meskipun mereka mungkin terhambat oleh lingkungan kerja yang tidak mendukung. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa untuk mencapai kinerja optimal, perusahaan perlu memperhatikan kedua aspek ini secara bersamaan, menciptakan lingkungan yang mendukung dan mengembangkan potensi individu karyawan

Berdasarkan fenomena diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul” **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan”**

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusaan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Awet Sarana Sukses Gorontalo?
2. Seberapa besar pengaruh karakteristik individu (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Awet Sarana Sukses Gorontalo?
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja (X1) dan karakteristik individu (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Awet Sarana Sukses Gorontalo?

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Sebagaimana yang dijabarkan dalam rumusan masalah, adapun maksud penulisan ini adalah untuk mengetahui Pengaruh dari Lingkungan Kerja (X1) dan seberapa besar pengaruh Karakteristik individu (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Awet Sarana Sukses Gorontalo.

1.3.2 Tujuan penelitian

Adapun tujuan pada penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja aryawan (Y) PT. Awet Sarana Sukses Gorontalo.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh karakteristik individu (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Awet Sarana Sukses Gorontalo.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja (X1) dan karakteristik individu (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Awet Sarana Sukses Gorontalo.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Awet Sarana Sukses Gorontalo.
2. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang efektif dalam mencapai tujuan perusahaan.
3. Penelitian ini dapat memberikan wawasan baru terkait pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat menjadi bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian sejenis di masa depan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Memberikan informasi dan pemahaman yang komprehensif bagi manajemen PT. Awet Sarana Sukses Gorontalo mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya lingkungan kerja dan karakteristik individu.
2. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar bagi manajemen PT. Awet Sarana Sukses Gorontalo dalam merancang dan menerapkan program-program peningkatan kinerja karyawan yang lebih efektif dan sesuai dengan kondisi perusahaan.
3. Penelitian ini dapat membantu PT. Awet Sarana Sukses Gorontalo dalam mengidentifikasi area-area perbaikan terkait lingkungan kerja dan karakteristik individu karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah, yang menggabungkan kerja jarak jauh dan kerja tatap muka, dan menggunakan Teknologi Informasi dan Komunikasi sebagai penghubung antara dua lokasi tersebut. Lingkungan kerja hibrida ini melibatkan penggunaan teknologi kolaboratif untuk berkomunikasi, berkolaborasi, dan bekerja sebagai tim baik oleh karyawan yang bekerja secara remote maupun yang bekerja di kantor (Deschênes, 2024). Sedangkan menurut (Hu et al., 2024), lingkungan kerja didefinisikan sebagai konteks geografis dan sosial di mana seseorang terlibat dalam pekerjaan, termasuk kondisi fisik tempat kerja, budaya organisasi, hubungan interpersonal, dan persyaratan pekerjaan.

Menurut (Jodie Firjatullah et al., 2023), lingkungan kerja adalah kondisi dan suasana di mana pegawai menjalankan tugas-tugas mereka sehari-hari. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif mencakup faktor-faktor seperti tata ruang kantor yang memadai, keberadaan fasilitas yang baik, dan suasana yang aman. Sedangkan menurut (Lumbantobing & Dwiarti, 2024) lingkungan kerja didefinisikan sebagai dukungan lingkungan bagi aktivitas kerja karyawan yang memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja menurut (Adha et al., 2019) adalah kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang mempengaruhi kinerja dan interaksi antara

karyawan. Lingkungan kerja mencakup elemen-elemen seperti desain ruang kerja, peralatan yang tersedia, hubungan antar-karyawan, budaya organisasi, dan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi suasana kerja dan produktivitas karyawan. Sedangkan menurut (Manihuruk & Tirtayasa, 2020). lingkungan kerja juga didefinisikan sebagai kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang memengaruhi kesejahteraan dan produktivitas pegawai.

Lingkungan kerja menurut (Ade Irma, 2020). Lingkungan kerja yang baik, nyaman, bersih, dan menyenangkan dapat membuat pegawai merasa senang, nyaman, dan betah di dalam organisasi. Sedangkan menurut (Hermawan, 2022). Lingkungan kerja merupakan salah satu variabel bebas yang akan diteliti pengaruhnya terhadap kinerja pegawai perusahaan, baik secara parsial maupun simultan.

Lingkungan kerja menurut (Purnami & Utama, 2019). Adalah mengacu pada kondisi di sekitar tempat kerja karyawan yang dapat mempengaruhi produktivitas mereka, seperti kebersihan lingkungan, hubungan antar karyawan. Sedangkan lingkungan kerja menurut (Maswar dan Zikriati Mahyani, 2020) Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja suatu instansi secara keseluruhan. Adapun menurut (Mamentu & Wehelmina Rumawas Pascasarjana, 2021) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

Berdasarkan definisi-definisi yang disajikan, dapat disintesiskan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi, baik fisik, sosial, maupun psikologis, di

tempat individu melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat mempengaruhi produktivitas, interaksi, dan kesejahteraan karyawan. Elemen-elemen lingkungan kerja mencakup tata ruang kantor, ketersediaan fasilitas, hubungan antar-karyawan, budaya organisasi, serta berbagai faktor lain yang dapat membentuk suasana kerja.

2.1.1.1 Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang mempromosikan interaksi sosial yang positif, dukungan sosial, dan keterlibatan interpersonal dapat membantu individu untuk memenuhi kebutuhan sosial mereka secara sehat, yang pada gilirannya dapat mengurangi risiko penggunaan smartphone yang bermasalah.(Deschênes, 2024). Sedangkan menurut (Hu et al., 2024) lingkungan kerja yang baik dapat berfungsi sebagai faktor pelindung yang dapat mengurangi dampak negatif kekerasan di tempat kerja terhadap kelelahan kerja dan kepuasan kerja para pekerja di sektor kesehatan. Adapun menurut (Jodie Firjatullah et al., 2023), Meningkatkan kinerja karyawan: Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung dan meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja menurut (Adha et al., 2019) adalah lingkungan kerja yang baik dapat memberikan manfaat dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi niat untuk berpindah, sehingga berkontribusi pada keberhasilan dan kestabilan organisasi. lingkungan kerja memberikan manfaat dalam mempengaruhi dan mendukung semangat kerja pegawai, meskipun pengaruhnya tidak dominan secara parsial. Namun secara keseluruhan, lingkungan kerja

menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan semangat kerja pegawai (Manihuruk & Tirtayasa, 2020).

Manfaat lingkungan menurut (Siahaan & Bahri, 2019) adalah :

- 1 Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai, meskipun pengaruhnya tidak signifikan. Artinya, lingkungan kerja yang baik dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai.
- 2 Lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan mendukung dapat membantu pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.
- 3 Perusahaan perlu memperhatikan dan menjaga lingkungan kerja agar tetap kondusif, karena lingkungan kerja yang baik dapat memberikan manfaat bagi peningkatan kinerja pegawai.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut (Hu et al., 2024) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adaalah:

- 1 Kekerasan di tempat kerja: Kekerasan di tempat kerja, terutama dalam bentuk ancaman verbal, pelecehan, atau serangan fisik terhadap tenaga medis, memiliki dampak negatif pada kesehatan, keamanan, dan kesejahteraan mereka.
- 2 Stres yang dirasakan: Stres yang dirasakan adalah reaksi psikologis seseorang setelah terpapar stimulus ancaman dalam lingkungan kognitif mereka. Bekerja di industri kesehatan diketahui sangat menekan.

- 3 Kepuasan kerja: Kepuasan kerja adalah tingkat keseluruhan kepuasan yang dialami oleh tenaga medis terkait pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat ditentukan dengan membandingkan persepsi dan harapan tenaga medis mengenai berbagai aspek pekerjaan mereka, seperti sifat pekerjaan, tekanan kerja, hubungan antarpersonal, kondisi kerja, penghargaan, dan manajemen organisasi
- 4 Kelelahan kerja: Kelelahan kerja adalah keadaan psikologis yang menyebabkan emosi negatif dan sikap pesimis karena stres kronis, kelelahan emosional, dan kurangnya sumber daya kerja

Sedangkan menurut (Jodie Firjatullah et al., 2023) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terdiri dari :

- 1) Fasilitas yang memadai: Fasilitas yang memadai seperti ruang kerja yang nyaman, peralatan yang memadai, dan lingkungan fisik yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.
- 2) Dukungan sosial: Adanya dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan dapat memberikan dampak positif terhadap lingkungan kerja. Dukungan sosial ini dapat berupa kolaborasi, komunikasi yang baik, dan saling membantu antar karyawan.
- 3) Keamanan kerja: Keamanan kerja yang terjamin, baik dari segi fisik maupun psikologis, sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang merasa aman akan lebih fokus dan produktif dalam melakukan pekerjaan mereka.

Menurut (Siska Agustina Dewi, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adaalah:

- 1) Disiplin Kerja (Disiplin Kerja)
menemukan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja merupakan faktor penting dalam membentuk lingkungan kerja.
- 2) Motivasi Kerja (Motivasi Kerja)
motivasi kerja mempunyai dampak positif terhadap kinerja perangkat desa. oleh karena itu, tingkat motivasi kerja merupakan faktor kunci lain yang mempengaruhi lingkungan kerja.
- 3) Lingkungan Kerja (Lingkungan Kerja)
lingkungan kerja terhadap kinerja perangkat desa. Penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja itu sendiri merupakan faktor penting yang membentuk konteks kerja secara keseluruhan.

Sedangkan menurut (Astuti & Universitas, 2020)

- 1) Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan.
- 2) Hal-hal di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Menurut (Madjidu et al., 2022) faktor-faktor yang mempengaruhi kerja adalah :

- 1) Lingkungan Kerja
lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai mencakup berbagai

aspek yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti: suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, ketersediaan fasilitas kerja, keamanan dan keselamatan kerja.

2) Budaya Organisasi

Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, keyakinan, sikap, dan perilaku yang dianut dan dijalankan oleh anggota organisasi.

3) Semangat Kerja

Semangat kerja mencakup motivasi, antusiasme, dan kegairahan pegawai dalam melakukan pekerjaan.

2.1.1.3 Indikator lingkungan Kerja

Menurut (Deschênes, 2024) indikator lingkungan kerja terdiri dari:

- 1) Literasi digital: ini menggunakan tiga dimensi literasi digital, yaitu dimensi teknis, kognitif, dan sosio-emosional. Literasi digital mengacu pada kemampuan individu untuk menggunakan teknologi digital dalam mencari, mengevaluasi, menciptakan, dan berkomunikasi informasi.
- 2) Teknologi kolaboratif: Indikator ini mencakup penggunaan teknologi kolaboratif dalam lingkungan kerja, baik oleh individu yang bekerja secara jarak jauh maupun yang bekerja di kantor. Teknologi kolaboratif digunakan untuk berkomunikasi, berkolaborasi, dan bekerja dalam tim.

Sedangkan menurut (Hu et al., 2024) indikator lingkungan kerja yang dapat dianggap relevan termasuk kondisi fisik tempat kerja, budaya organisasi,

hubungan antarpribadi, dan persyaratan pekerjaan. Menurut (Jodie Firjatullah et al., 2023) indikator lingkungan kerja adalah :

1. Fasilitas yang memadai - menyebutkan bahwa faktor-faktor seperti fasilitas yang memadai dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.
2. Dukungan sosial - menyebutkan bahwa faktor-faktor seperti dukungan sosial dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.
3. Keamanan kerja - menyebutkan bahwa faktor-faktor seperti keamanan kerja dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

Menurut (Adha et al., 2019) indikator lingkungan kerja adalah :

1. Kondisi atau keadaan sekitar lingkungan kerja yang merupakan tempat bekerja bagi karyawan.
2. Kontras lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan membuat karyawan tidak bekerja dengan efisien.

Menurut (Rulianti & Nurpribadi, 2023) indikator lingkungan kerja terdiri dari:

1. Motivasi kerja
2. Pengembangan karir
3. Kepuasan kerja

Menurut (Sembiring, 2020) indikator lingkungan kerja terdiri dari :

1. Rasa kekeluargaan dan harmonisasi hubungan antar sesama karyawan.lingkungan kerja masih kurang nyaman karena tidak adanya rasa kekeluargaan dan kurang harmonisnya hubungan antar sesama karyawan.

2. Kerjasama yang baik antar sesama karyawan maupun antara karyawan dengan atasan. menyatakan bahwa untuk mendapatkan hasil kinerja karyawan yang optimal, dibutuhkan lingkungan kerja yang mendukung dan adanya kerjasama yang baik antar sesama karyawan maupun antara karyawan dengan atasan.

2.1.2 Pengertian Karakteristik Individu

Karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu. Sikap karakteristik individu pada setiap individu yang sudah pasti berbeda-beda, tetapi mengenai baik buruknya karakteristik individu itu sendiri tergantung bagaimana cara individu itu sendiri mengaplikasinya atau menerapkannya (Hermayanti, 2022).

Sedangkan menurut (Rachmawati et al., 2019) karakteristik individu merupakan salah satu variabel independen yang diteliti dalam penelitian ini, selain karakteristik pekerjaan. Karakteristik individu mengacu pada atribut atau ciri-ciri yang dimiliki oleh setiap individu pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Adapun menurut (Sukmawati et al., 2020) karakteristik individu adalah sifat-sifat atau ciri-ciri unik yang dimiliki oleh setiap karyawan, yang kemudian mempengaruhi bagaimana mereka bekerja dan berkinerja dalam organisasi.

Karakteristik individu yang dimaksud adalah mencakup hal-hal yang melekat pada diri individu pegawai, seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, sikap, dan kepribadian masing-masing pegawai (Arifudin & Rusmana, 2020) sedangkan menurut (Nirha & Chairiyaton, 2021) pengertian

karakteristik adalah Karakteristik individu adalah salah satu aspek penting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Adapun menurut (Wahyu Sri Kunanti,Nasharuddin, Wahju Wulandari, 2022) Karakteristik individu merujuk pada seluruh individu mulai dari bawahan sampai dengan atasan yang bekerja dan menjadi anggota dalam perusahaan.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disintesiskan bahwa karakteristik individu merupakan sifat khas, sikap, kelakuan, minat dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu dan mempengaruhi bagaimana mereka bekerja serta berkinerja dalam organisasi. Karakteristik individu mencakup hal-hal yang melekat pada diri individu seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, sikap, dan kepribadian masing-masing pegawai.

2.1.2.1 Manfaat Karakteristik Individu

Menurut (Hariyanti, 2021) manfaat karakteristik individu terdiri dari :

1. Karakteristik individu dapat menunjukkan perbedaan seseorang dalam hal motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap bertahan menghadapi tugas sampai tuntas, kemampuan memecahkan masalah, dan kemampuan menyesuaikan diri dengan perubahan. Hal-hal ini terkait erat dengan lingkungan yang dapat mempengaruhi kinerja individu.
2. Faktor-faktor karakteristik individu yang mudah didefinisikan dan tersedia dalam berkas personalia seorang pegawai, seperti usia, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, dan masa jabatan, dapat memberikan gambaran tentang karakteristik individu karyawan.

3. Dengan memahami karakteristik individu karyawan, perusahaan dapat lebih efektif dalam mengelola sumber daya manusianya dan mengoptimalkan kinerja karyawan. Karakteristik individu yang berbeda-beda perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (Ida Ayu Chandra Regita Pidada, dan Gde Bayu Surya Parwita, 2022)

1. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan. Ini menunjukkan bahwa karakteristik individu yang baik pada karyawan, seperti kemampuan, kepribadian, persepsi, sikap, dan motivasi, dapat meningkatkan kinerja mereka.
2. Karakteristik individu yang baik dapat membantu karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan maksimal, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Karakteristik individu yang positif dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan efektif.
3. Karakteristik individu yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dapat membantu karyawan beradaptasi dengan lingkungan kerja dengan lebih baik, sehingga dapat berkontribusi secara optimal bagi organisasi.
4. Dengan memperhatikan dan mengembangkan karakteristik individu karyawan, perusahaan dapat meningkatkan kompetensi dan kemampuan sumber daya manusianya, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan.

Menurut (Arifudin & Rusmana, 2020) manfaat karakteristik individu adalah:

1. Karakteristik individu yang baik dapat membuat pegawai lebih produktif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

2. Karakteristik individu yang sesuai dengan harapan lembaga dapat membantu memperoleh pegawai yang dapat bekerja dengan baik.
3. Hasil penelitian menunjukkan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik karakteristik individu pegawai, maka semakin baik pula kinerjanya.
4. Karakteristik individu bersama-sama dengan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan menurut (Saliding et al., 2019) manfaat karakteristik individu terdiri dari:

1. Karakteristik individu yang baik dapat membantu karyawan mengerjakan pekerjaannya dengan lebih mudah, sehingga kinerja menjadi optimal dan berdampak positif bagi perusahaan.
2. Karakteristik individu yang heterogen dapat menciptakan kontribusi yang berbeda-beda dari setiap karyawan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pencapaian tujuan organisasi.
3. Karakteristik individu yang baik, seperti kemampuan, pengetahuan, keahlian, dan pengalaman, dapat membantu karyawan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.
4. Karakteristik individu yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan yang dipekerjakan dapat memberikan kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Menurut (Hidayat et al., 2023) manfaat karakteristik individu terdiri dari:

1. Karakteristik individu, seperti kemampuan, motivasi, dan nilai-nilai pribadi, dapat digunakan sebagai kriteria dalam menentukan pengembangan karir pegawai. Karakteristik individu yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan akan membantu pegawai mencapai keberhasilan dalam pengembangan karirnya.
2. Karakteristik individu yang kuat, seperti kemampuan beradaptasi, inisiatif, dan orientasi pada prestasi, dapat mendukung pegawai dalam mengembangkan karirnya. Karakteristik individu yang baik dapat mendorong pegawai untuk terus belajar, meningkatkan keterampilan, dan mencapai tujuan karirnya.
3. Pemahaman yang baik mengenai karakteristik individu pegawai dapat membantu pihak manajemen dalam merencanakan dan mengelola pengembangan karir pegawai secara lebih efektif. Hal ini dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan produktivitas pegawai dalam mendukung tujuan organisasi.

Menurut (Laoh et al., 2019) manfaat karakteristik individu adalah:

1. Karyawan dengan karakteristik yang baik akan lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi optimal dan sangat baik pengaruhnya bagi perusahaan.
2. Karakteristik individu karyawan, seperti pengetahuan dan keterampilan, perlu dikembangkan dan dipahami oleh pihak manajemen. Hal ini dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan.

3. Memahami karakteristik individu karyawan dapat membantu pihak manajemen dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Karakteristik Individu

Menurut (Saliding et al., 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi karakteristik individu terdiri dari:

1. pengalaman karyawan yang berbeda-beda. menyebutkan bahwa karakteristik individu yang heterogen dapat menciptakan setiap individu yang berbeda kontribusi kinerjanya pada perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi publik dan bisnis.
2. Kemampuan dan keterampilan karyawan. menyebutkan bahwa karyawan memiliki karakteristik baik dapat menjadikan karyawan tersebut lebih mudah mengerjakan pekerjaannya, agar kinerja yang dihasilkan menjadi optimal dan sangat berpengaruh baik bagi perusahaan.
3. Sikap dan perilaku karyawan.menyebutkan bahwa karyawan mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen, yang membedakan antara satu dengan yang lain (khas).

Sedangkan menurut (Wahyu Sri Kunanti, Nasharuddin, Wahju Wulandari, 2022) faktor-faktor yang mempengaruhi karakteristik individu terdiri dari:

1. Pengetahuan - Tingkat pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki karyawan.
2. Kemampuan - Kecakapan atau keahlian yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
3. Sikap - Perilaku, tindakan, dan respon karyawan dalam bekerja.

4. Gaya kerja - Cara atau pendekatan yang digunakan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Kepribadian - Sifat, watak, dan ciri khas yang dimiliki masing-masing karyawan.

Adapun menurut (Daud et al., 2021) faktor-faktor yang mempengaruhi karakteristik individu terdiri dari:

1. Kepribadian

menyebutkan bahwa keunikan manusia disebabkan oleh perbedaan antara manusia itu sendiri yang tidak terlepas dari kepribadian yang dimiliki

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

sumber daya manusia yang kompeten adalah dengan menarik dan menjaga karyawan dengan kemampuan profesional dan teknis yang unik, serta berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan para karyawan..

3. Kinerja Karyawan

pengaruh karakteristik individu, kepribadian, dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu hasil atau dampak dari karakteristik individu

Menurut (Lahamuddin Munte, Syaiful Bahri1, 2021) faktor-faktor yang mempengaruhi karakteristik terdiri dari:

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman

tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

2. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pimpinan atau evaluator lainnya untuk menilai prestasi kerja/kinerja karyawan.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Sedangkan menurut (Lumenta et al., 2024) faktor-faktor yang mempengaruhi karakteristik terdiri dari:

1. Ciri-ciri biografis - Karakteristik individu dapat dipengaruhi oleh latar belakang biografis seseorang seperti usia, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja.
2. Kepribadian - Kepribadian setiap individu yang berbeda-beda dapat mempengaruhi karakteristik individunya. Contohnya sifat, sikap, emosi, dan lain-lain.
3. Sikap - Sikap dan perilaku seseorang dalam merespons lingkungan dan pekerjaannya dapat menjadi bagian dari karakteristik individu.

2.1.2.3 Indikator Karakteristik Individu

Menurut (Mega et al., 2022) indikator karakteristik terdiri dari:

1. Gaji
2. Pekerjaan itu sendiri

3. Rekan kerja
4. Lingkungan kerja

Sedangkan menurut (Lumenta et al., 2024) indikator karakteristik individu adalah:

1. Ciri-ciri biografis
2. Kepribadia
3. Persepsi
4. Sikap

Adapun menurut (Imanda Ayu Rachmadani, Nurul Qomari, 2021) adalah:

1. Pembelajaran
2. Kepribadian
3. Motivasi

Menurut (Lahamuddin Munte1, Syaiful Bahri1, 2021) indikator karakteristik individu terdiri dari:

1. Kemampuan (ability) - Kemampuan individu dalam melaksanakan tugasnya.
2. Kepribadian (personality) - Karakteristik psikologis dari dalam diri individu yang menentukan dan mencerminkan bagaimana orang tersebut merespons lingkungannya.
3. Persepsi (perception) - Bagaimana individu memandang atau menginterpretasikan suatu situasi atau lingkungan.

4. Sikap (attitude) - Suatu evaluasi yang menyeluruh dan memungkinkan seseorang untuk berperilaku dengan cara yang lebih suka atau tidak suka terhadap objek atau orang tertentu.
5. Belajar (learning) - Perubahan dalam perilaku atau potensi perilaku seseorang sebagai hasil dari pengalaman atau latihan yang dilakukan.

Sedangkan menurut (Nurazis et al., 2021) indikator karakteristik individu terdiri dari:

1. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh instansi.
2. Cara individu mengatasi masalah yang dihadapinya.
3. Kemampuan individu untuk memenuhi kebutuhannya sendiri tanpa bergantung pada orang lain.

2.1.3 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Wa Ode Zusnita Muizu, Umi Kaltum, 2019) pengertian kinerja karyawan adalah dapat dicapai jika setiap elemen dalam organisasi terintegrasi dengan baik dan mampu menjalankan perannya. Sedangkan menurut (Sutrisno et al., 2022) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Adapun menurut (Sinambela & Lestari, 2022) Kinerja karyawan diukur dengan capaian kerja yang diperoleh setiap karyawan sesuai tugas dan tanggung jawab.

Kinerja karyawan merupakan kunci sukses dari keberhasilan perusahaan, maka dari itu karyawan dituntut profesional, integritas serta produktif dalam pencapaian kerjanya. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efisien dan efektif (Mulyadi & Pancasasti, 2022). Sedangkan menurut (Tifani Nur Adinda, Muhamad Azis Firdaus, 2022) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya

Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seorang individu dalam pelaksanaan tugas yang diberikan. Dengan kinerja karyawan yang tinggi diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. (Febriani & Ramli, 2023). Sedangkan menurut (Ibrahim et al., 2021) Kinerja karyawan adalah kontribusi yang dapat diberikan oleh para pegawai dalam organisasi ke arah tercapainya tujuan organisasi.

Menurut (Sulastri1, 2020) kinerja karyawan adalah hasil kerja atau pencapaian yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya di perusahaan. Sedangkan menurut (Rustiawan et al., 2023) kinerja karyawan adalah proses evaluasi yang dilakukan oleh perusahaan untuk menilai prestasi dan kontribusi karyawan dalam memenuhi standar kinerja yang ditetapkan. Adapun menurut (Wahyu Sri Kunanti, Nasharuddin, Wahju Wulandari, 2022)

Berdasarkan sintesis dari berbagai definisi yang disajikan, kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan kunci keberhasilan organisasi, sehingga karyawan dituntut untuk profesional, memiliki integritas, dan produktif dalam

mencapai tujuan perusahaan secara efisien dan efektif. Kinerja karyawan diukur dari kualitas dan kuantitas hasil kerja, serta kontribusi yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan kinerja karyawan yang tinggi, diharapkan tujuan organisasi dapat

2.1.3.1 Manfaat Kinerja Karyawan

Menurut (Nina Octavia, 2020) manfaat kinerja karyawan terdiri dari:

1. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi merupakan modal penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Keterampilan, kemampuan, kapabilitas manajemen, dan strategi sumber daya manusia yang baik dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.
2. Pendekatan psikologis dan organisasi, seperti kepribadian dan kecerdasan karyawan, dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Fokus pada pengaruh kepribadian, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan.
3. Karyawan yang memiliki kepribadian, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual yang baik cenderung memiliki kinerja yang tinggi.

Sedangkan menurut (Rustiawan et al., 2023) manfaat kinerja karyawan terdiri dari:

1. Penilaian kinerja karyawan adalah bagian penting dari proses pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. Tujuannya adalah untuk mengetahui sejauh mana karyawan memenuhi standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Pendukung keputusan dalam penilaian kinerja karyawan merupakan faktor penting yang mempengaruhi validitas dan akurasi hasil penilaian. Penggunaan pendukung keputusan dapat memastikan hasil penilaian objektif dan tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor subjektif.
3. Penggunaan pendukung keputusan dalam penilaian kinerja karyawan dapat meningkatkan transparansi dan mengurangi risiko tuduhan diskriminasi atau kecurangan.
4. Penentuan keputusan dalam penilaian kinerja karyawan memastikan bahwa semua karyawan dinilai secara adil dan objektif.

Menurut (Sulastri1, 2020) manfaat kinerja karyawan terdiri dari:

1. Pencapaian Tujuan Perusahaan: Karyawan dengan kinerja yang baik memainkan peran aktif dan dominan dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.
2. Kebutuhan Strategis Perusahaan: Tersedianya sumber daya manusia yang profesional dan memiliki kinerja tinggi telah menjadi kebutuhan strategis bagi perusahaan atau organisasi.
3. Pencapaian Target Perusahaan: Kinerja karyawan yang tinggi dapat membantu perusahaan mencapai target penjualan dan operasional yang ditetapkan.

Sedangkan menurut (Ibrahim et al., 2021) manfaat kinerja karyawan terdiri dari:

1. Tercapainya tujuan organisasi - keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Kinerja karyawan yang baik akan berkontribusi pada tercapainya tujuan organisasi.
2. Peningkatan kualitas pelayanan - selalu berusaha meningkatkan kualitas kinerja karyawan agar dapat memberikan pelayanan yang prima kepada pelanggan. Kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan kualitas pelayanan perusahaan.

Menurut (Febriani & Ramlil, 2023) manfaat kinerja karyawan terdiri dari:

1. Dengan kinerja karyawan yang tinggi, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai.
2. Kinerja karyawan berkaitan dengan jumlah pekerjaan, kehadiran di tempat kerja, sifat baik dan ramah, serta ketepatan waktu kerja.
3. Kinerja karyawan merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan sikap.

Menurut (Mulyadi & Pancasasti, 2022) manfaat kinerja karyawaan terdiri dari:

1. Kinerja karyawan merupakan kunci sukses dari keberhasilan perusahaan. Karyawan dituntut untuk profesional, memiliki integritas, dan produktif dalam pencapaian kerjanya, agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efisien dan efektif.
2. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja, kompensasi, serta motivasi. Disiplin kerja, motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Artinya, semakin baik disiplin kerja, motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut.

3. Implikasi dari temuan penelitian menunjukkan bahwa disiplin dapat meningkatkan kinerja karyawan secara tidak langsung melalui pengaruhnya terhadap motivasi. Sehingga upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan dapat mendorong peningkatan motivasi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Febriani & Ramli, 2023) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

1. Budaya Organisasi

budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Keterikatan Karyawan (Employee Engagement)

Meskipun artikel ini menemukan bahwa keterikatan karyawan tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan secara langsung, namun budaya organisasi dapat mempengaruhi keterikatan karyawan, yang kemudian dapat berdampak pada kinerja karyawan..

3. Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik.

Sedangkan menurut (Ibrahim et al., 2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

1. Kerjasama tim (teamwork)

menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Semakin baik penerapan kerjasama tim, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

2. Aspek-aspek penilaian kinerja karyawan

penilaian kinerja karyawan seperti kerapihan, komunikasi, ketelitian, kebersihan, efektivitas, inisiatif, dan lain-lain. Kinerja karyawan dinilai berdasarkan aspek-aspek ini.

Menurut (Sulastri1, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

1. Stres Kerja

memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi stres kerja karyawan, maka semakin rendah kinerja karyawan.

2. Beban Kerja

Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah kinerja karyawan.

Sedangkan menurut (Rustiawan et al., 2023) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

1. Kemampuan atau skill yang dimiliki oleh setiap karyawan. terdapat urgensi penelitian untuk menentukan model pendukung keputusan dalam penilaian kinerja karyawan berdasarkan skill atau kemampuan yang dimiliki setiap karyawan.
2. Penilaian kinerja karyawan. bahwa penilaian kinerja karyawan adalah bagian penting dari proses pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. tujuannya adalah untuk mengetahui sejauh mana karyawan memenuhi standar kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut (Nina Octavia, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

1. Kepribadian (personality)
2. Kecerdasan emosional (emotional intelligence)
3. Kecerdasan spiritual (spiritual intelligence)

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Mulyadi & Pancasasti, 2022) indikator kinerja karyawan adalah:

1. Profesionalisme
2. Integritas
3. Produktivitas dalam pencapaian kerja

Sedangkan menurut (Tifani Nur Adinda¹, Muhamad Azis Firdaus², 2022) indikator kinerja terdiri dari:

1. Motivasi kerja

2. Disiplin kerja

Menurut (Sinambela & Lestari, 2022) indikator kinerja karyawan terdiri dari:

1. Capaian kerja yang diperoleh setiap karyawan sesuai tugas dan tanggung jawab.
2. Sikap karyawan terhadap pekerjaannya.

Sedangkan menurut (Sutrisno et al., 2022) indikator kinerja karyawan terdiri dari:

1. Kepemimpinan
2. Motivasi Kerja

Menurut (Wa Ode Zusnita Muizu, Umi Kaltum, 2019) indikator kinerja karyawan terdiri dari:

1. Kompensasi

Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan terhadap penggunaan karyawan di perusahaan.

2. Motivasi

Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan serta mendukung perilaku karyawan agar lebih giat bekerja dan mendapatkan hasil yang maksimal.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

2.1.4 Penelitian terdahulu

1. (Adha et al., 2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember yang berjumlah 32 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F dan uji R². Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,009 ($p<0,05$).
2. (Jodie Firjatullah et al., 2023) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Populasi pada penelitian ini adalah 57 responden yang berkriteria umur 18 – 30. SmartPLS 4.0.9.2. dengan Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya, lingkungan kerja berpengaruh dalam menunjang atau meningkatkan kinerja karyawannya menjadi lebih baik dan dapat menghasilkan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya.
3. (Sukmawati et al., 2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasi dengan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan Yayasan Al Muhajirin Dotamana Indah Batam dengan sampel yang berjumlah 52 orang yang diambil dengan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian ini karakteristik

individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. (Wahyu Sri Kunanti, Nasharuddin, Wahju Wulandari, 2022) dengan judul pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan Yang dimediasi oleh kompetensi karyawan (studi pada karyawan departemen liquid pt indolakto di purwosari). Populasi berjumlah 120 orang.

Jenis penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, analisis jalur dan hipotesis dengan menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil analisis dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel independen Karakteristik Individu (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5. (Rahayu & Rushadiyati, 2021) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan responden sebanyak 50 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan namun memiliki pengaruh positif dan terdapat pengaruh signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan,
6. (Nirha & Chairiyaton, 2021) Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPN Aceh Barat (Studi Kasus: Kantor Pertanahanan (BPN) Kabupaten Aceh Barat). Sampel pada penelitian ini sebanyak 37 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan karakteristik individu secara bersamaan dan berdampak positif serta

signifikan. ditunjukkan dari hasil yang diperoleh 53,255 adalah jumlah f hitung dan 0,000 jumlah signifikan.

2.2 Kerangka Pemikiran

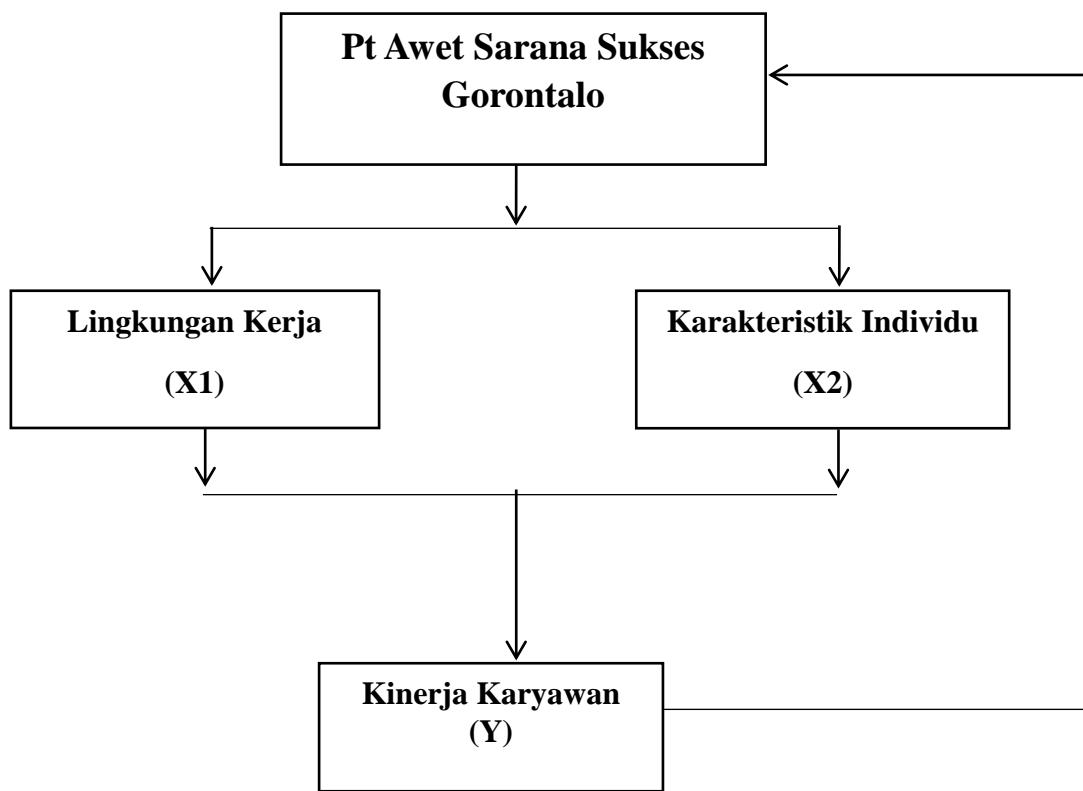
Kerangka pemikiran adalah sebuah konsep yang menjelaskan tentang sebuah landasan teori yang berkaitan dengan topik yang dibahas atau sesuai dengan objek penelitian. Adanya sebuah landasan teori dapat mendukung sebuah objek penelitian agar penelitian ini dapat menjelaskan secara relevan atau jelas. Landasan teori ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Teori ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik terhadap kinerja karyawan.

1. Pt Awet Sarana Sukses Gorontalo merupakan entitas utama atau variabel independen dalam kerangka pemikiran ini.
2. Variabel independen Pt Awet Sarana Sukses Gorontalo memiliki dua sub-variabel atau dimensi, yaitu:
 - a. Lingkungan Kerja (X1)
 - b. Karakteristik Individu (X2)
3. Kedua sub-variabel tersebut (Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu) diduga memiliki pengaruh terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y).
4. Lingkungan Kerja (X1) dapat diukur melalui indikator-indikator seperti:
 - a. Tata ruang kantor
 - b. Fasilitas kerja
 - c. Komunikasi antar karyawan

- d. Dukungan manajemen
5. Karakteristik Individu (X2) dapat diukur melalui indikator-indikator seperti:
- a. Kemampuan (skill)
 - b. Motivasi
 - c. Sikap
 - d. Kepribadian
6. Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen dapat diukur melalui indikator-indikator seperti:
- a. Kualitas kerja
 - b. Kuantitas kerja
 - c. Ketepatan waktu
 - d. Efektivitas
 - e. Kemandirian
7. Hubungan antara variabel independen (Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu) dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan) dapat dimoderasi oleh faktor-faktor lain seperti:
- a. Budaya organisasi
 - b. Kepemimpinan
 - c. Sistem kompensasi
- Alur pemikiran ini menggambarkan kerangka pikir yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang memengaruhi kinerja karyawan di PT Awet Sarana Sukses Gorontalo. Terdapat dua variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Karakteristik Individu (X2), yang diduga memiliki pengaruh terhadap

variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Lingkungan kerja yang kondusif dan karakteristik individu yang positif diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan dan berdampak positif serta signifikan.

Berdasarkan pada tinjauan teori maka dapat disusun kerangka pemikiran dalam penelitian ini yaitu Pengaruh lingkungan kerja (X1) Karakteristik individu (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Adapun kerangka pemikiran yang digunakan adalah sebagai berikut.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan sementara atau dugaan awal yang dibuat oleh peneliti tentang hubungan antara dua atau lebih variabel yang akan diteliti. Hipotesis merupakan inti dari suatu penelitian ilmiah.

Berdasarkan kajian pustaka terdahulu maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Lingkungan kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Awet Sarana Sukses Gorontalo
2. Karakteristik individu (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Awet Sarana Sukses Gorontalo
3. Lingkungan kerja (X1) dan Karakteristik individu (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Awet Sarana Sukses Gorontalo

BAB II

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Sebagaimana telah di jelaskan pada bab sebelumnya maka yang menjadi objek dalam penilitian adalah Lingkungan kerja (X1) dan Karakteristik individu (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Awet Sarana Sukses Gorontalo.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Metode yang digunakan

Metode penelitian yang digunakan adalah Metode Penelitian Kuantitatif, dimana menurut (Jemali et al., 2022) Metode Penelitian Kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme* yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, metode penelitian berupa angka – angka dan analisis menggunakan statistik. Sedangkan pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan penelitian *survey*, dimana penelitian *survey* yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausalitas dan pengujian hipotesis. Penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok atau utama. Sedangkan manurut (Calatrava et al., 2022) Metode *survey* yaitu metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang di pelajari adalah data-data dari sampel yang di ambil dari populasi tersebut, dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologi maupun psikologi.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian terdapat dua jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel bebas (*Independent*) atau disebut sebagai variabel X yaitu:
 - a. Lingkungan kerja (X1) yang terdiri dari Kondisi fisik tempat kerja, Hubungan dan interaksi antar pegawai, Sistem kerja dan peraturan yang berlaku di dalam organisasi
 - b. Karakteristik Individu (X2) terdiri dari Kemampuan (ability), Kepribadian (personality), Persepsi (perception), Sikap (attitude), Belajar (learning).
 2. Variabel tidak bebas (Dependent) yaitu Kinerja Karyawan (Y) yang terdiri dari, Profesionalisme, Integritas, Produktivitas dalam pencapaian kerja
- Variabel diatas dapat dilihat lebih jelas pada tabel berikut ini :

Tabel 3. 2
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X1) (Rulianti & Nurpribadi, 2023)	1. Motivasi kerja 2. Pengembangan karir 3. Kepuasan kerja	Ordinal
Karakteristik Individu (X2) (Lahamuddin Munte1, Syaiful Bahri1, 2021)	1. Kemampuan (ability) 2. Kepribadian (personality) 3. Persepsi (perception) 4. Sikap (attitude) 5. Belajar (learning)	Ordinal

Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y) (Mulyadi & Pancasasti, 2022)	1. Profesionalisme 2. Integritas 3. Produktivitas dalam pencapaian kerja	Ordinal

Dalam melakukan penelitian ini masing-masing variabel yang ada baik variabel independen maupun variabel dependen, akan dilakukan langkah - langkah sebagai berikut ini:

1. Untuk variabel Independen Lingkungan Kerja (X1) dan Karakteristik Individu (X2) serta Variabel Dependent Kinerja Karyawan (Y) akan diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner yang menggunakan skala likert (*likert's type item*).
2. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai *grade* dari sangat positif sampai sangat negatif
3. Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan di berikan bobot yang berbeda seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3. 3
Daftar Pilihan Kusioner

PILIHAN	BOBOT
Sangat setuju/selalu (sangat positif)	5
Setuju/Sering (positif)	4
Ragu-ragu/Kadang-kadang (netral)	3
Tidak setuju/Jarang (negativ)	2
Sangat tidak setuju/Tidak pernah (Sangat negativ)	1

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian hipotesis. Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan obyek yang akan diteliti baik itu berupa benda, manusia, dan aktivitasnya atau peristiwa yang terjadi. (Muafani & Purwanto, 2022) mengemukakan bahwa Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunya menurut (Lisnatiawati & Lukertina, 2020) Populasi adalah totalitas semua nilai

yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas ingin dipelajari sifat-sifatnya.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut maka populasi pada penelitian ini adalah Seluruh Karyawan di PT Awet Sarana Sukses Gorontalo sebanyak 107 orang yang terdiri dari:

**Tabel 3. 4
Populasi Penelitian**

No	Bagian	Jumlah Orang
1	Manager Utama	1
2	Manager Keuangan	1
3	Manager SDM	1
4	Staf Administrasi	3
5	Kasir	2
6	Staf Pemasaran	1
7	Sales	23
8	Staf Produksi	20
9	Teknisi	11
10	Sopir	44
JUMLAH		107

Sumber : Kantor PT Awet Sarana Sukses Gorontalo

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2019 : 82) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel penelitian yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Untuk mendapatkan sampel yang mewakili karakteristik populasi, diperlukan metode pengambilan sampel yang tepat. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah Nonprobability sampling dengan teknik Sampling Purposive. Sampling purposive adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2022:138). Sampel pada penelitian pada PT.Awet Sarana Sukses Gorontalo.

Untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti, maka digunakan rumus Slovin, seperti dikutip Sugiyono (2022:143) yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Batas toleransi kesalahan

Dalam penarikan sampel ini ditentukan minimal 10% dari batas toleransi kesalahan, sehingga berdasarkan rumus di atas dapat diperoleh perhitungan jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{107}{1 + 107 \cdot 0,1^2}$$

$$n = \frac{107}{2,07}$$

$$= 51,6 \text{ dibulatkan menjadi } 52$$

Jadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 52 karyawan pada PT.Awet Sarana Sukses Gorontalo.

3.4 Jenis dan sumber data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data perlu di kelompokkan ke dalam dua golongan yaitu:

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatif adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala *likert* yang disebarluaskan kepada responden.
- 2) Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data kualitatif adalah kondisi perusahaan atau sejarah Perusahaan.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari penyebarluasan kuesioner kepada responden.
- 2) Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia sebelumnya, diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan penulis dalam penelitian ini. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi yaitu mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara, dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data yang berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah Pegawai pada PT.Awet Sarana Sukses Gorontalo
3. Kuesioner, dilakukan dengan menyebarkan seperangkat daftar pertanyaan/pernyataan tertulis kepada responden.

4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3.6 Pengujian Instrumen Penelitian

Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (objektif) sudah tentu di perlukan suatu instrumen atau alat ukur yang valid dan andal (*reliable*). Dan untuk dapat meyakini bahwa instrumen atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrumen tersebut sebelum di gunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila di gunakan akan menghasilkan hasil yang objektif.

1. Uji Validitas

Pengujian vadilitas instrumen dengan menguji validitas konstruksi (*construct validity*), maka dapat di gunakan pendapat dari ahli (*judgment experts*), setelah instrumen dikonstruksikan dengan para ahli dengan cara di mintai pendapatnya tentang instrument yang telah di susun itu. Hal ini sependapat dengan (Masyruhan et al., 2020) mengatakan bahwa “Setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli, maka di teruskan uji coba instrument. Instrument yang telah di setujui para ahli tersebut di cobakan pada sampel di mana populasi di ambil. Setelah data di dapat dan di tabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi di lakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.

Uji validitas di lakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan

memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson* yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

$$r_{XY} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n.\sum X^2\}.(n.\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

dalam hasil analisis item teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan. Untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, (Malik & Priyadi, 2021) menyatakan bahwa “Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum dianggap valid adalah $r = 0,3$. Jika korelasi antara butir dengan skor total $< 0,3$ maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid, sebaliknya jika korelasi antara butir dengan skor total $> 0,3$ maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan valid. Kriteria korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 5
Koefisien Korelasi

R	Keterangan
---	------------

0,800 - 1,000	Sangat tinggi / Sangat Kuat
0,600 - 0,799	Tinggi / Kuat
0,400 - 0,599	Cukup tinggi / Sedang
0,200 - 0,399	Rendah / Lemah
0,000 - 0,199	Sangat rendah / Sangat Lemah

Sumber : (Yuyud Susilo, 2020)

Penafsiran harga koefisien korelasi ada dua cara yaitu :

- Lihatlah nilai r dan jelaskan misalnya tinggi, korelasi cukup dll.
- Dengan mengacu pada tabel nilai kritis dari product moment r untuk melihat apakah korelasinya signifikan. Jika nilai r lebih kecil dari nilai kritis pada tabel, maka korelasi tidak signifikan. Begitu juga sebaliknya.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat di percaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat di percaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk nenghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut (Aida et al., 2022) dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si^2}{st} \right)$$

Keterangan :

k = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen

$$s = \text{Varians keseluruhan instrument}$$

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$ dan jika nilai *cronbach alpha* $< 0,60$ dikatakan *tidak reliable* (Arum et al., 2022) Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

3.7 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (Sari et al., 2020).

Multikolonieritas dideteksi dengan menggunakan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih, yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF=1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cutoff* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF dibawah 10 (Nainggolan et al., 2022).

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendekati heteroskedastisitas adalah

dengan melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Jika ada titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar, kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Melati, 2021).

3. Uji Normalitas

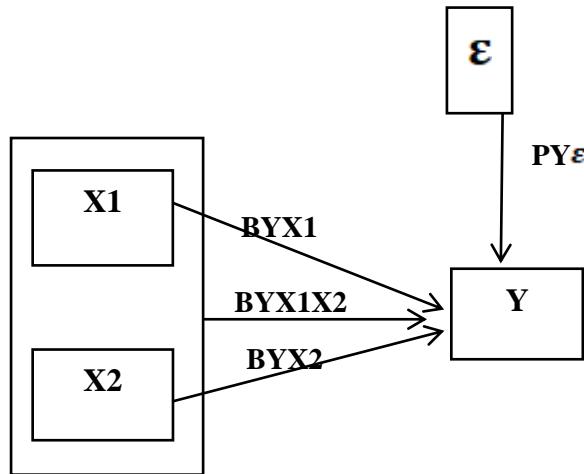
Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Suatu data dikatakan mengikuti distribusi normal dilihat dari penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik (Situmorang et al., 2020). Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

3.8 Analisis Regresi Berganda

Untuk mengidentifikasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan persamaan regresi berganda. Variabel terikat (*dependent variable*) dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu sedangkan sebagai variabel bebas (*independent variable*) adalah Kinerja

Karyawan. Adapun gambar dan persamaan regresi linear berganda dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 3. 2 Regresasi Linear Berganda

Adapun persamaan yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Karakteristik Individu

a = Konstanta

b_1 = Koefisien X_1

b_2 = Koefisien X_2

3.9 Pengujian Hipotesis

1. Uji F (Simultan)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh signifikansi antara variabel independen dan variabel dependen secara bersama-sama, dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai $sig < \alpha$. Uji F dapat dicari dengan rumus

Keterangan :

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

R^2 = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah variabel Independen

Hasil uji F dapat dilihat pada *Output ANNOVA* dari hasil analisis regresi berganda. Dengan kriteria pengujian dilakukan dengan membandingkan antara F_{hitung} dan F_{tabel} sehingga:

1. Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya tidak ada pengaruh signifikan
2. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya ada pengaruh signifikan

2. Uji t (parsial)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dikatakan berpengaruh signifikan apabila $sig < \alpha$. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat kenyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel} (0,05)$, maka H_1 diterima, H_0 ditolak
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel} (0,05)$, maka H_1 ditolak, H_0 diterima

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum

4.1.1 Sejarah PT. Awet Sarana Sukses Gorontalo

Pada PT. Awet Sarana Sukses usaha yang bergerak dalam bidang penyediaan dan distribusi barang ini sudah dikenal di masyarakat. PT. Awet Sarana Sukses yang beralamat di Jl. Prof DR. Aloei Saboe kelurahan Wongkaditi kecamatan Kota Utara Kota Gorontalo ini resmi berdiri pada tanggal 05 Mei 2002 dan mempunyai distrik perwakilan di daerah Marisa Kabupaten Pohuwato. PT. Awet Sarana Sukses ini menyediakan dan mendistribusikan barang dengan jenis Food & Beverages, Fab Care House Hold, dan Personal Care, semua jenis barang tersebut adalah produksi PT. Wings Surya Surabaya yang tentunya cukup dikenal secara Nasional dan Internasional sebagai salah satu perusahaan dengan kualitas mutu dari produk-produk yang dihasilkan. PT. Awet Sarana Sukses merupakan salah satu perusahaan industri *customer good*. Kegiatan usaha pokok yang dilakukan perusahaan ini adalah mendistribusikan barang keperluan umum, keagenan dan perdagangan grosir.

4.1.2 Struktur Organisasi PT. Awet Sarana Sukses Gorontalo



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

1. Direktur Utama

Tugas Utama: Memimpin dan mengelola keseluruhan organisasi/perusahaan.

Tanggung Jawab:

- Menentukan arah strategis perusahaan.
- Mengambil keputusan penting yang berdampak besar.
- Mewakili perusahaan dalam hubungan eksternal (investor, pemerintah, dll).
- Mengawasi seluruh manajer dan memastikan tujuan organisasi tercapai

2. Manajer Operasional

Tugas Utama: Mengelola aktivitas harian operasional perusahaan.

Tanggung Jawab:

- Menjamin proses produksi dan layanan berjalan efisien.
- Menyusun SOP dan memastikan pelaksanaannya.
- Mengelola sumber daya dan menyelesaikan masalah operasional.

3. Manajer Keuangan

Tugas Utama: Mengelola keuangan dan perencanaan keuangan perusahaan.

Tanggung Jawab:

- a. Menyusun laporan keuangan dan anggaran.
- b. Mengontrol arus kas dan pembelanjaan.
- c. Mengatur strategi investasi dan manajemen risiko.

4. Manajer Sumber Daya Manusia

Tugas Utama: Mengelola aspek kepegawaian dan pengembangan SDM.

Tanggung Jawab:

- a. Merekruit, melatih, dan mengembangkan karyawan.
- b. Menyusun kebijakan ketenagakerjaan dan hubungan kerja.
- c. Menangani konflik internal dan kesejahteraan karyawan.

5. Staf Administrasi

Tugas Utama: Mendukung operasional kantor melalui tugas-tugas administratif.

Tanggung Jawab:

- a. Mengelola dokumen dan surat-menurut.
- b. Menyusun jadwal dan agenda kerja.
- c. Melakukan pengarsipan, entri data, dan pengelolaan file

6. Staf Pemasaran

Tugas Utama: Menjalankan strategi pemasaran produk atau jasa.

Tanggung Jawab:

- a. Menyusun materi promosi dan kampanye pemasaran.
- b. Melakukan riset pasar dan analisis pesaing.
- c. Meningkatkan brand awareness dan penjualan

7. Staf Produksi

Tugas Utama : Melaksanakan proses produksi sesuai standar.

Tanggung Jawab :

- a. Mengoperasikan mesin dan peralatan produksi.
- b. Menjaga kualitas dan kuantitas hasil produksi.
- c. Melaporkan kerusakan atau kendala dalam proses produksi.

8. Teknisi

Tugas Utama: Melakukan pemeliharaan dan perbaikan teknis.

Tanggung Jawab:

- a. Menangani instalasi, perawatan, dan perbaikan alat/mesin.
- b. Menjaga agar semua sistem berjalan dengan baik.
- c. Mendiagnosis kerusakan dan memberikan solusi teknis.

4.1.3 Karakteristik Responden

Untuk mengetahui karakteristik responden yang mengisi kuisioner dapat dijelaskan berdasarkan jenis kelamin, pendidikan Terakhir serta Masa Kerja pada PT. Awet Sarana Sukses Gorontalo seperti dijelaskan sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin

Responden yang mengisi kuisioner berdasarkan jenis kelamin berikut:

Tabel 4.1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik Responden		Jumlah (orang)	Percentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	43	82.7%
	Perempuan	9	17.3%
Jumlah		52	100%

Sumber : Data diolah 2025

Karakteristik responden pada PT. Awet Sarana Sukses Gorontalo berdasarkan jenis kelamin terdiri laki-laki sebanyak 43 orang atau 82.7% sedangkan perempuan sebanyak 9 orang atau 17.3%. Responden tersebut berasal dari seluruh bagian yang ada di PT. Awet Sarana Sukses Gorontalo.

2. Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan sebagai berikut :

Tabel 4.2. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden		Jumlah (orang)	Percentase (%)
Pendidikan Terakhir	SMA	17	32.7%
	DIPLOMA	4	7.7%
	S1	29	55.8%

	S2	2	3.8%
Jumlah		52	100%

Sumber : Data diolah, 2025.

Karakteristik responden pada PT. Awet Sarana Sukses Gorontalo. berdasarkan pendidikan terakhir SMA sebanyak 17 orang atau 32.7%, pendidikan Diploma sebanyak 4 orang atau 7.7%, Pendidikan S1 sebanyak 29 orang atau 55.8% dan Pendidikan S2 sebanyak 2 orang atau 3.8. Responden tersebut dapat di simpulkan bahwa dari segi pendidikan terakhir responden berada pada tingkat pendidikan sarjana (S1) dan pendidikan paling rendah adalah S2 pada PT. Awet Sarana Sukses Gorontalo.

3. Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja sebagai berikut :

Tabel 4.3. Karakteristik berdasarkan masa kerja

Karakteristik responden		Jumlah (orang)	Percentase (%)
Masa Kerja	5 - 10 Tahun	32	61.5%
	10 -15 Tahun	12	23.1%
	>15	8	15.4%
Jumlah		52	100%

Sumber : Data diolah 2025

Karakteristik responden pada PT. Awet Sarana Sukses Gorontalo. berdasarkan masa kerja terdiri 5 sampai 10 tahun sebanyak 32 orang atau 61.5%, 10 sampai 15 tahun sebanyak 12 orang atau 23.1%, 15 keatas sebanyak 8 orang atau 15.4%. Responden tersebut dapat di simpulkan bahwa dari segi masa kerja responden berada 5 sampai 10 tahun pada PT. Awet Sarana Sukses Gorontalo.

4.1.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Seluruh variabel bebas dalam penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan variabel etos kerja. Bobot-Bobot butir instrument berdasarkan variabel terlebih

dahulu di deskripsikan dengan melakukan perhitungan frekuensi dan skor berdasarkan bobot option (pilihan) jawaban. Perhitungan frekuensi dilakukan dengan cara menghitung jumlah bobot yang dipilih. Sedangkan perhitungan skor dilakukan melalui perkalian antara bobot option dengan frekuensi. Berikut Proses perhitungannya.

$$\text{Bobot Tertinggi} \times \text{Item} \times \text{Jumlah Responden} = 5 \times 1 \times 52 = 260$$

$$\text{Bobot Terendah} \times \text{Item} \times \text{Jumlah Responden} = 1 \times 1 \times 52 = 52$$

$$\text{Rentang skalanya yaitu : } \frac{260 - 52}{5} = 41.6 \text{ dibulatkan menjadi } 42$$

Hasil perhitungan tersebut diintervalkan dalam bentuk rentang skala penelitian seperti yang akan dituangkan dalam tabel berikut :

Tabel 4.4 Skala penelitian Jawaban Responden

No	Rentang	Kategori
1	52-94	Sangat Rendah
2	95-137	Rendah
3	138-180	Sedang
4	181-223	Tinggi
5	224-266	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah 2025

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian.

4.1.3.1 Variabel Penelitian Lingkungan Kerja (X1)

Hasil Tabulasi data variabel Lingkungan Kerja (X1) yang diisi oleh 52 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Lingkungan Kerja (X1)

Bobot	Item											
	1			2			3			4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0

4	5	20	9.6	6	24	11.5	2	8	3.8	0	0	0.0		
3	27	81	51.9	11	33	21.2	21	63	40.4	18	54	34.6		
2	20	40	38.5	35	70	67.3	29	58	55.8	34	68	65.4		
1	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0		
Σ	52	141	100	52	127	100	52	129	100	52	122	100		
Kategori	Sedang			Rendah			Rendah			Rendah				
Item														
5			6			7			8			9		
F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	8.6	0	0	0
5	20	9.6	4	16	7.7	4	16	7.7	2	8	28	6	24	11.5
22	66	42	12	36	23.1	20	60	38.5	21	63	31	10	30	19.2
25	50	48	36	72	69.2	28	56	53.8	29	58	21	36	72	69.2
0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	12	0	0	0
52	136	100	52	124	100	52	132	100	52	129	100	52	126	100
Rendah			Rendah			Rendah			Rendah			Rendah		

Sumber: Olahan Data,2025

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja (X1) responden yang menjawab item pertanyaan (1) berada pada kategori sedang dengan nilai skor 141, responden yang menjawab item pertanyaan (2) berada pada kategori rendah dengan nilai skor 127, responden yang menjawab item pertanyaan (3) berada pada kategori sedang dengan nilai skor 129, responden yang menjawab item pertanyaan (4) berada pada kategori rendah dengan nilai skor 122, responden yang menjawab item pertanyaan (5) berada pada kategori rendah dengan nilai skor 136, responden yang menjawab item pertanyaan (6) berada pada kategori rendah dengan nilai skor 124, responden yang menjawab item pertanyaan (7) berada pada kategori rendah dengan nilai skor 132, responden yang menjawab item pertanyaan (8) berada pada kategori rendah dengan nilai skor 129, responden yang menjawab item pertanyaan (9) berada pada kategori rendah dengan nilai skor 126. Hal ini kondisi fisik, sosial, dan psikologis di

tempat kerja tidak mendukung kenyamanan, keselamatan, dan produktivitas pegawai, sehingga dapat menurunkan motivasi dan kinerja.

4.1.3.2 Variabel Penelitian Karakteristik Individu (X2)

Hasil Tabulasi data variabel Karakteristik Individu (X2) yang diisi oleh 52 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Karakteristik Individu (X2)

Bobot	Item											
	1			2			3			4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	23	115	44.2	29	145	55.8	25	125	48.1	26	130	50.0
4	13	52	25.0	15	60	28.8	12	48	23.1	14	56	26.9
3	16	48	31	8	24	15.4	15	45	28.8	12	36	23.0
2	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0
Σ	52	215	100	52	229	100	52	218	100	52	222	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Tinggi			Tinggi		
Item												
5			6			7			8			
F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	
31	155	59,6	29	145	55.8	23	115	44.2	29	145	55,8	
7	28	13,5	10	40	9.2	14	56	26.9	15	60	28,8	
14	42	26,9	13	39	25	15	45	28.8	8	24	15,4	
0	0	0	0	0	5.2	0	0	0.0	0	0	0.0	
0	0	0	0	0	1.7	0	0	0.0	0	0	0.0	
52	225	100	52	224	100	52	216	100	52	229	100	
Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Tinggi			Sangat Tinggi			
Item												
9			10			11			12			
F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	
25	125	48.1	0	0	0.0	3	15	5.8	15	75	28.8	
12	48	23.1	12	48	23.1	12	48	23.1	27	108	51.9	
15	45	28.8	14	42	26.9	15	45	28.8	4	12	7.7	
0	0	0.0	17	34	32.7	15	30	28.8	5	10	9.6	
0	0	0.0	9	9	17.3	7	7	13.5	1	1	1.9	
52	218	100	52	133	100	52	145	100	52	206	100	
Tinggi			Rendah			Sedang			Tinggi			

Item								
13			14			15		
F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	1.9	4	20	7.7	1	5	1.9
11	44	21.2	14	56	26.9	13	52	25
18	54	34.6	15	45	28.8	14	42	26.9
16	32	30.8	12	24	23.1	16	32	30.8
6	6	11.5	7	7	13.5	8	8	15.4
52	141	100	52	152	100	52	139	100
Sedang			Sedang			Sedang		

Sumber: Olahan Data,2025

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa Karakteristik Individu (X2) responden yang menjawab item pertanyaan (1) berada pada kategori tinggi dengan nilai skor 215, responden yang menjawab item pertanyaan (2) berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai skor 229, responden yang menjawab item pertanyaan (3) berada pada kategori tinggi dengan nilai skor 218, responden yang menjawab item pertanyaan (4) berada pada kategori tinggi dengan nilai skor 222, responden yang menjawab item pertanyaan (5) berada pada kategori Sangat tinggi dengan nilai skor 225, responden yang menjawab item pertanyaan (6) berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai skor 224, responden yang menjawab item pertanyaan (7) berada pada kategori tinggi dengan nilai skor 216, responden yang menjawab item pertanyaan (8) berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai skor 229, responden yang menjawab item pertanyaan (9) berada pada kategori tinggi dengan nilai skor 218, responden yang menjawab item pertanyaan (10) berada pada kategori sdang dengan nilai skor 165, responden yang menjawab item pertanyaan (11) berada pada kategori tinggi dengan nilai skor 219, responden yang menjawab item pertanyaan (12) berada pada kategori tinggi dengan nilai skor 219, responden yang menjawab item pertanyaan (13) berada pada kategori

tinggi dengan nilai skor 223, responden yang menjawab item pertanyaan (14) berada pada kategori tinggi dengan nilai skor 224 dan responden yang menjawab item pertanyaan (15) berada pada kategori tinggi dengan nilai skor 221. Hal ini mencerminkan individu dengan kompetensi, motivasi, dan etos kerja yang kuat serta mampu menjalankan tugas secara efektif.

4.1.3.3 Variabel Penelitian Kinerja Karyawan (Y)

Hasil Tabulasi data variabel Kinerja Karyawan (Y) yang diisi oleh 52 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Karakteristik Individu (X2)

Bobot	Item											
	1			2			3			4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	31	155	59.6	31	155	59.6	26	130	50	16	80	30.8
4	21	84	40.4	15	60	28.8	23	92	44.2	32	128	61.5
3	0	0	0	6	18	11.5	3	9	5.8	4	12	7.7
2	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0
1	0	0	0.0	0	0	0	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	52	239	100	52	233	100	52	231	100	52	220	100
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Tinggi		
Item												
5			6			7			8			9
F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F
17	85	33	27	135	51.9	31	155	59.6	26	130	50,0	19
28	112	54	20	80	38.5	20	80	38.5	15	60	28,8	29
7	21	14	5	15	9.6	1	3	1.9	11	33	21,2	4
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
52	218	100	52	230	100	52	238	100	52	223	100	52
Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Tinggi			Tinggi

Sumber: Olahan Data,2025

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa Kinerja Karyawan (Y) responden yang menjawab item pertanyaan (1) berada pada kategori sangat tinggi

dengan nilai skor 239, responden yang menjawab item pertanyaan (2) berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai skor 233, responden yang menjawab item pertanyaan (3) berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai skor 231, responden yang menjawab item pertanyaan (4) berada pada kategori tinggi dengan nilai skor 220, responden yang menjawab item pertanyaan (5) berada pada kategori tinggi dengan nilai skor 218, responden yang menjawab item pertanyaan (6) berada pada kategori sangat tinggi dengan nilai skor 230, responden yang menjawab item pertanyaan (7) berada pada kategori tinggi dengan nilai skor 220, responden yang menjawab item pertanyaan (8) berada pada kategori tinggi dengan nilai skor 223, responden yang menjawab item pertanyaan (9) berada pada kategori tinggi dengan nilai skor 223. Hal ini pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan baik, mencapai target yang ditetapkan, serta menunjukkan tanggung jawab dan kedisiplinan dalam bekerja.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Uji Instrumen penelitian

Instrumen penelitian terlebih dahulu harus di uji sebelum digunakan dalam mengumpulkan data. Uji instrumen yang dilakukan dengan menguji validitas dan reliabilitas keseluruhan variabel penelitian. Adapun hasil pengujian yang telah dilakukan dijelaskan berikut ini:

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1)

Berdasarkan hasil olahan data, maka dapat diketahui hasil uji validitas dan uji reliabelitas variabel Lingkungan Kerja (X1) pada tabel berikut ini.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1)

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji reliabilitas	
		r_{hitung}	r_{tabel}	Ket	Alpha	ket
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,770	0,273	Valid	0,925>0,60	Reliabel
	X1.2	0,841		Valid		
	X1.3	0,805		Valid		
	X1.4	0,691		Valid		
	X1.5	0,716		Valid		
	X1.6	0,820		Valid		
	X1.7	0,826		Valid		
	X1.8	0,805		Valid		
	X1.9	0,853		Valid		

Sumber: Olahan Data,2025

Dari tabel di atas menjelaskan bahwa semua jumlah pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) menunjukan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karna nilai $r_{hitung}>r_{tabel}$, sedangkan koefisien alpanya yaitu 0,925. Dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) adalah reliabel karena Alpha Cronbach (0,925)> 0,60.

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Karakteristik Individu (X2)

Berdasarkan hasil olahan data, maka dapat diketahui hasil uji validitas dan uji reliabelitas variabel Karakteristik Individu (X2) pada tebel berikut ini.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Karakteristik Individu (X2)

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji reliabilitas	
		r_{hitung}	r_{tabel}	Ket	Alpha	ket
Karakteristik Individu (X2)	X2.1	0,931	0,273	Valid	0,981>0,60	Reliabel
	X2.2	0,763		Valid		
	X2.3	0,932		Valid		
	X2.4	0,892		Valid		
	X2.5	0,930		Valid		
	X2.6	0,909		Valid		
	X2.7	0,931		Valid		
	X2.8	0,763		Valid		
	X2.9	0,911		Valid		
	X2.10	0,921		Valid		

	X2.11	0,923		Valid		
	X2.12	0,908		Valid		
	X2.13	0,885		Valid		
	X2.14	0,851		Valid		
	X2.15	0,861		Valid		

Sumber: Olahan Data,2025

Dari tabel di atas menjelaskan bahwa semua jumlah pernyataan untuk variabel Karakteristik Individu (X2) menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karna nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sedangkan koefisien alpanya yaitu 0,925. Dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Karakteristik Individu (X2) adalah reliabel karena Alpha Cronbach (0,981)> 0,60.

3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil olahan data, maka dapat diketahui hasil uji validitas dan uji reliabelitas variabel Kinerja Karyawan (Y) pada tebel berikut ini.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji reliabilitas	
		r_{hitung}	r_{tabel}	Ket	Alpha	ket
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,720	0,273	Valid	0,926>0,60	Reliabel
	Y1.2	0,798		Valid		
	Y1.3	0,759		Valid		
	Y1.4	0,722		Valid		
	Y1.5	0,802		Valid		
	Y1.6	0,754		Valid		
	Y1.7	0,774		Valid		
	Y1.8	0,912		Valid		
	Y1.9	0,883		Valid		

Sumber: Olahan Data,2025

Dari tabel di atas menjelaskan bahwa semua jumlah pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karna nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sedangkan koefisien alpanya

yaitu 0,926. Dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah reliabel karena Alpha Cronbach (0,926)> 0,60.

4.2.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearisasi pada lampiran diperoleh hasil sebagaimana pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9 Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	X1	.784	1.275
	X2	.784	1.275

a. Dependent Variable: Y

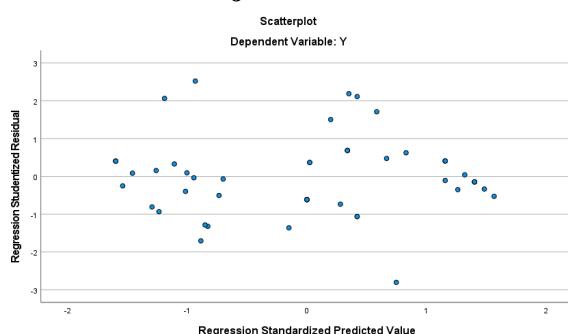
Sumber: Olahan data 2025

Berdasarkan tabel 4.9 nilai toleransi dan VIF menunjukkan bahwa tidak ada nilai toleransi di bawah 0,10 dengan rentang nilai 0,778 Demikian pula, tidak ada nilai VIF di atas 10, dengan nilai 1,275, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas

2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Uji heteroskedastisitas pada lampiran dapat diperoleh hasil sebagaimana pada gambar berikut ini :

Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas



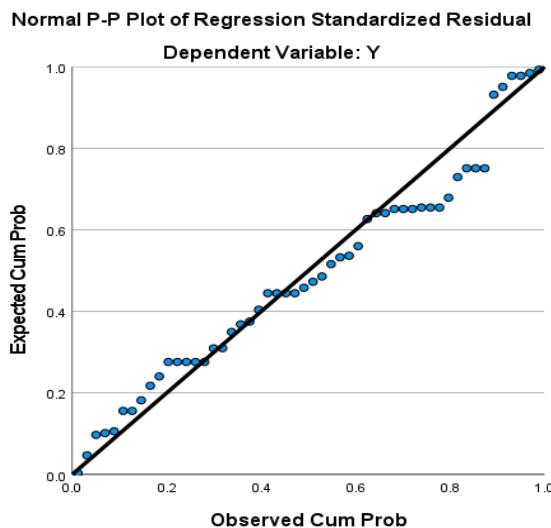
Sumber: Olahan data 2025

Berdasarkan gambar tersebut diatas ditunjukkan bahwa titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka variabel penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Berdasarkan uji Normalitas pada lampiran diperoleh hasil sebagaimana pada tabel berikut ini :

Gambar 4.2 Uji Normalitas

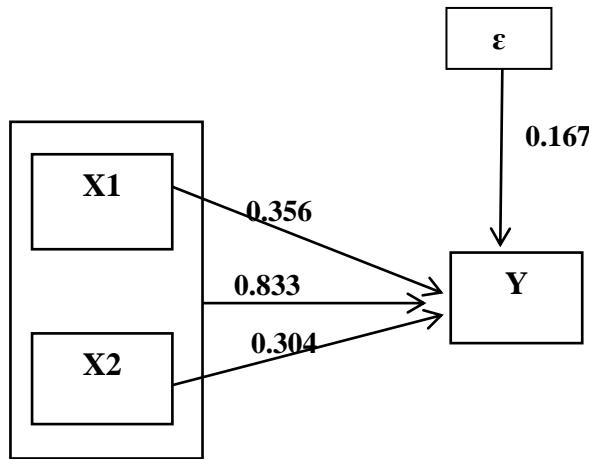


Sumber: Olahan data 2025

Berdasarkan gambar tersebut didapatkan data menyebar di sekitar garis normal dan mengikuti arah garis diagonal grafik, maka ditunjukkan pada distribusi normal sehingga persamaan regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.2.3 Uji Regresi Linear Berganda

Uji Regresi Linear Berganda merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan beberapa variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang di pengaruhi. Dalam penelitian ini, dapat di gambarkan persamaan sebagai berikut :



Gambar 4.4 Regresi Linear Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

$$Y = 0,356X_1 + 0,304X_2 + 0,167\epsilon$$

$$\text{Dengan } R^2 = 0,833$$

Nilai R Square pada persamaan jalur sebesar 0,833 atau 83,3% mengindikasikan bahwa nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) ditemukan oleh variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Karakteristik Individu (X2). Terdapat variabel yang tidak diukur dan di teliti sebesar 0,167 atau 16,7%. Dari persamaan diatas dapat di simpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki koefisien pengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,356 dan Variabel Karakteristik Individu (X2) memiliki koefisien pengaruh positif terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,304.

Sedangkan hasil analisis linier berganda pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12 Hasil Estimasi Pengujian Hipotesis dan Besarnya Pengaruh Variabel X terhadap Y

Pengaruh antar variabel	Besarnya Pengaruh	Nilai Sig	Alpha	Keputusan
$Y \leftarrow x_1 x_2$	0,833	0,000	0,05	Signifikan
$Y \leftarrow x_1$	0,356	0,000		Signifikan
$Y \leftarrow x_2$	0,304	0,000		Signifikan

Sumber: Olahan data 2025

Dari tabel diatas dapat dijelaskan oleh variasi variabel koefisien pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Karakteristik Individu (X2) secara simultan berpengaruh signifikan dengan nilai sig lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$) terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,883 (83.3%). Dari hasil estimasi pengujian hipotesis dan besarnya pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Karakteristik Individu (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y).

4.2.4 Pengujian Hipotesis

4.2.4.1 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Hasil pengujian model regresi (simultan) pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Karakteristik Individu (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan bantuan program SPSS sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja (X1) Dan Karakteristik Individu (X2) Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT.Awet Sarana Sukses Gorontalo

Hasil uji koefisien determinasi (*R Square*) menunjukkan hasil sebesar 0,833 atau 83.3%. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Karakteristik Individu (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Awet Sarana Sukses Gorontalo, sedangkan sisanya 0,167 atau 16.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil uji F_{hitung} menunjukkan

hasil sebesar 122,457 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,18 dengan taraf signifikansi adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($122,457 > 3,18$) dan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Ini berarti bahwa pada tingkat kepercayaan 95%, secara statistic variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Karakteristik Individu (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Awet Sarana Sukses Gorontalo. Jadi hipotesis Diterima

4.2.4.2 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Hasil pengujian model regresi (Parsial) pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Karakteristik Individu (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan bantuan program SPSS sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja (X1) Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Awet Sarana Sukses Gorontalo

Uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistic menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan taraf signifikan $0,000 < \alpha$ ($0,05$). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Awet Sarana Sukses Gorontalo, Jadi hipotesis Diterima.

2. Karakteristik Individu (X2) Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Awet Sarana Sukses Gorontalo

Uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistic menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Individu (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan taraf signifikan $0,000 < \alpha$

(0,05). Jadi Hipotesis yang menyatakan bahwa Karakteristik Individu (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Awet Sarana Sukses Gorontalo, Jadi hipotesis Diterima.

4.3 Pembahasan

Berdasarkan hipotesis yang diajukan sebelumnya bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Karakteristik Individu (X2) secara simultan maupun secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Awet Sarana Sukses Gorontalo, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja (X1) dan Karakteristik Individu (X2) Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Awet Sarana Sukses Gorontalo

Berdasarkan hasil peneltian di atas menunjukan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Karakteristik Individu (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Awet Sarana Sukses Gorontalo. Hal ini bahwa Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik seperti kenyamanan ruang kerja, kebersihan, pencahayaan, dan keamanan, maupun dari segi psikologis seperti hubungan antar rekan kerja, dukungan atasan, serta budaya organisasi yang sehat, menciptakan suasana kerja yang mendukung peningkatan produktivitas. Karyawan merasa aman, nyaman, dan dihargai di tempat kerja, karyawan cenderung lebih fokus dan termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Adapun karakteristik individu seperti motivasi kerja, kepribadian, sikap, disiplin, dan kemampuan atau kompetensi juga memiliki kontribusi yang sangat penting terhadap kinerja. Individu yang memiliki dorongan internal yang kuat, mampu bekerja secara mandiri maupun dalam tim, dan memiliki keterampilan yang sesuai

dengan tuntutan pekerjaan, akan lebih mudah beradaptasi dan mencapai target kerja yang telah ditetapkan, organisasi yang mampu mengelola secara seimbang akan lebih berhasil dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas sumber daya manusia.

Penelitian ini di dukung oleh Teori Dua Faktor Herzberg (1959) yang menyatakan bahwa faktor-faktor kebersihan seperti kondisi kerja dan hubungan interpersonal (bagian dari lingkungan kerja), serta faktor motivator seperti prestasi dan tanggung jawab (yang berakar dari karakteristik individu), secara bersama-sama dapat memengaruhi kepuasan dan kinerja kerja.

Penelitian sebelumnya yang mendukung hasil ini adalah studi oleh Putri, A. D., & Suryani, T. (2023) yang menemukan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan karakteristik individu yang kuat secara simultan meningkatkan kinerja karyawan Hasibuan, R., Siregar, D., & Nurhayati, L. (2022) juga menunjukkan hasil serupa pada perusahaan jasa, yang menunjukkan bahwa kombinasi antara dukungan lingkungan kerja dan karakteristik individu secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Novianti, A., & Risal, T. (2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerka karyawan. Azis, R. (2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan karakteristik individu memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

2. Lingkungan Kerja (X1) Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT.Awet Sarana Sukses Gorontalo.

Berdasarkan hasil peneltian di atas menunjukan bahwa Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Awet Sarana Sukses Gorontalo. Hal ini bahwa lingkungan kerja tidak hanya mencakup aspek fisik, tetapi juga mencerminkan sejauh mana perusahaan mampu menciptakan suasana kerja yang memotivasi, memberikan kesempatan pengembangan diri, dan menumbuhkan kepuasan dalam bekerja. Motivasi kerja yang tinggi muncul ketika karyawan merasa bahwa tempat kerja untuk memberikan dukungan, tantangan yang positif, serta penghargaan atas prestasi. sedangkan pengembangan karir menjadi salah satu bentuk nyata perhatian perusahaan terhadap kemajuan individu, baik melalui pelatihan, promosi jabatan, maupun peningkatan keterampilan. Ketika karyawan merasa memiliki kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, karyawan akan menunjukkan loyalitas dan komitmen kerja yang lebih besar. Dengan adanya kepuasan kerja yang timbul dari terpenuhinya kebutuhan profesional karyawan akan menciptakan iklim kerja yang sehat dan produktif.

Temuan ini sejalan dengan teori Herzberg, dimana motivasi dan pengembangan karir termasuk dalam faktor motivator yang mendorong peningkatan kinerja, sedangkan kepuasan kerja dapat menjadi hasil dari terpenuhinya kebutuhan dasar dan aktualisasi diri di tempat kerja. Maka keberhasilan perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mampu memotivasi, mengembangkan, dan memuaskan karyawan secara individu akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan secara pribadi.

Penelitian sebelumnya yang sejalan dengan hasil ini Rahayu & Firmansyah (2023), yang menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan logistik di Jawa Barat. Studi tersebut menyoroti pentingnya kenyamanan tempat kerja dan komunikasi antar karyawan sebagai faktor pendorong kinerja. Saragih et al. (2022) dalam penelitiannya membuktikan bahwa lingkungan kerja yang bersih, terorganisir, dan komunikatif mampu meningkatkan efektivitas kerja dan menurunkan tingkat stres karyawan.

Penelitian yang dilakukan Tambingon, B., & Trang, I. (2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Firmansyah, A., & Lidya Delimah Pasaribu, V. (2023). hasil penelitian ini adalah Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Karakteristik Individu (X2) Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT.Awet Sarana Sukses Gorontalo

Berdasarkan hasil peneltian di atas menunjukan bahwa variabel Karakteristik Individu (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Awet Sarana Sukses Gorontalo. Hasil ini menunjukkan bahwa memiliki kemampuan yang mencakup keterampilan teknis, intelektual, serta pengalaman kerja sangat menentukan efektivitas dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas. Karyawan dengan kemampuan tinggi cenderung lebih cepat memahami instruksi, bekerja mandiri, dan mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan dengan kemampuan rendah. Adapun Kepribadian karyawan seperti stabilitas emosional, keterbukaan, dan tanggung jawab mempengaruhi cara karyawan berinteraksi dengan rekan kerja dan menghadapi tekanan kerja. Individu

dengan kepribadian positif umumnya lebih kooperatif, disiplin, dan mudah beradaptasi, sehingga berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja. sedangkan persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja, pimpinan, dan tugas mereka sangat menentukan tingkat kepuasan dan motivasi kerja. Jika karyawan memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bernilai dan penting, maka mereka akan menunjukkan komitmen tinggi dan bekerja. Sikap kerja, yang mencerminkan kesungguhan, tanggung jawab, serta kedisiplinan yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya akan menunjukkan konsistensi dalam pencapaian target, menjaga kualitas kerja, serta menjadi teladan bagi rekan kerja lainnya dengan Belajar yang mencakup kemampuan karyawan dalam menerima dan menerapkan pengetahuan baru. Di tengah perubahan dan perkembangan teknologi, karyawan yang cepat belajar dan beradaptasi akan lebih unggul dalam menyelesaikan pekerjaan, serta mampu mendukung inovasi dan efisiensi operasional perusahaan.

Temuan ini sejalan dengan Teori Individual Differences, yang menyatakan bahwa perbedaan antar individu dalam aspek-aspek psikologis dan perilaku kerja merupakan faktor utama yang memengaruhi hasil kerja. teori dari Robbins & Judge (2019) juga menegaskan bahwa karakteristik individu dapat menjadi prediktor penting dalam menentukan efektivitas kinerja, karena mencakup potensi internal yang memengaruhi motivasi dan perilaku kerja. Penelitian sebelumnya oleh Setiawan & Lestari (2023) juga mendukung hasil ini, di mana mereka menemukan bahwa karakteristik individu, khususnya kepribadian dan kemampuan kognitif, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor

industri manufaktur. Demikian pula, studi oleh Yuliana et al. (2022) menunjukkan bahwa persepsi dan sikap kerja yang positif menjadi faktor penting dalam mendorong pencapaian target kerja di perusahaan jasa.

Peneltiian ini sejalan oleh Djuari, D. J., & Indriana Kristiawati, I. K. (2023) karakteristik individu berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, Penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya oleh Alwi, A. F. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan, yakni sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja (X1) dan Karakteristik Individu (X2) Berpengaruh Positif Dan Signifikan Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT.Awet Sarana Sukses Gorontalo
2. Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT.Awet Sarana Sukses Gorontalo
3. Karakteristik Individu (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT.Awet Sarana Sukses Gorontalo.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Manager PT.Awet Sarana Sukses Gorontalo. agar tetap mempertahankan Lingkungan kerja yang kondusif mencakup aspek fisik dan psikologis, seperti ruang kerja yang nyaman, pencahayaan yang memadai, suasana kerja yang harmonis, serta hubungan interpersonal yang baik antar karyawan dan pimpinan. Lingkungan kerja yang positif dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif, merasa dihargai, serta

meminimalisir stres kerja dan karakteristik individu seperti sikap, motivasi, nilai-nilai kerja, dan kepribadian karyawan juga memainkan peran penting dalam mendukung kinerja. Setiap individu membawa latar belakang, pengalaman, dan keunikan tersendiri yang memengaruhi cara mereka bekerja dan berinteraksi lingkungan kerja dan karakteristik Individu memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan.

2. Disarankan kepada pimpinan Manager PT.Awet Sarana Sukses Gorontalo agar lebih meningkatkan. Informasi dan komunikasi yang efektif menjadi elemen penting dalam menjalankan operasional perusahaan. Komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan akan memastikan bahwa semua pihak memahami visi, misi, dan tujuan perusahaan. Di sisi lain, penyampaian informasi kepada masyarakat, pelanggan, atau mitra kerja secara jelas dan transparan juga menjadi kunci dalam membangun kepercayaan dan memberikan kepuasan.
3. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian dengan mengeksplorasi variabel-variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Variabel-variabel tersebut antara lain kemampuan intelektual, kemampuan fisik, energi, serta pemanfaatan teknologi. Kemampuan intelektual mencakup kapasitas kognitif karyawan dalam menyerap informasi, memecahkan masalah, dan mengambil keputusan yang efektif. Sementara itu, kemampuan fisik dan energi berkaitan dengan daya tahan serta kekuatan fisik yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas-tugas tertentu, terutama dalam pekerjaan yang menuntut

aktivitas fisik tinggi. Adapun teknologi juga memainkan peran penting dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja, di mana kemajuan teknologi dapat membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan akurat. maka, mengkaji faktor-faktor tersebut akan memberikan kontribusi yang lebih komprehensif dalam memahami determinan kinerja karyawan (Robbins, 2016:5).

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Irma, M. Y. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Ade. *Jurnal Diversita*, 3 (2), 25. <https://doi.org/10.31289/diversita.v3i2.1259>
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Aida, N., Verawati, N., & Pratiwi, I. (2022). Analisis Literasi Mahasiswa Teknik Sipil dalam Pembelajaran Statistik. *Variabel*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.26737/var.v5i1.3099>
- Alwi, A. F. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Kabupaten Takalar (Doctoral dissertation, Universitas Bosowa)
- 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. <https://doi.org/10.36908/ibank.v6i1.134>
- Ariyani, N., & Arifin, A. Z. (2021). Prediksi Tingkat Pengangguran Di Kabupaten Tuban Tahun 2020 Menggunakan Metode Regresi Linear Sederhana. *MathVision : Jurnal Matematika*, 3(1), 6–13. <https://doi.org/10.55719/mv.v3i1.245>
- Arum, R., Kasimin, K., & Ari Setiawan. (2022). Pengembangan Instrumen Penilaian Afektif Kemampuan Bernalar Kritis Peserta Didik Sekolah Menengah Atas. *JUPEIS : Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(2), 138–147. <https://doi.org/10.55784/jupeis.Vol1.Iss2.61>
- Astuti, R. W., & Universitas. (2020). Pengaruh Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 25(45), 24–35.
- Azis, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(1), 152-157.
- Baltes, S., & Ralph, P. (2022). Sampling in software engineering research: a critical review and guidelines. *Empirical Software Engineering*, 27(4), 94. <https://doi.org/10.1007/s10664-021-10072-8>
- Calatrava, M., de Irala, J., Osorio, A., Benítez, E., & Lopez-del Burgo, C. (2022). Matched and Fully Private? A New Self-Generated Identification Code for School-Based Cohort Studies to Increase Perceived Anonymity. *Educational and Psychological Measurement*, 82(3), 465–481. <https://doi.org/10.1177/00131644211035436>

- Daud, K. A. R. P., Sendow, G. M., & Saerang, R. T. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Kepribadian, Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Unit Dok dan Galangan, Bitung. *Jurnal EMBA*, 9(2), 724–735.
- Deschênes, A. A. (2024). Digital literacy, the use of collaborative technologies, and perceived social proximity in a hybrid work environment: Technology as a social binder. *Computers in Human Behavior Reports*, 13(November 2023). <https://doi.org/10.1016/j.chbr.2023.100351>
- Djuari, D. J., & Indriana Kristiawati, I. K. (2023). *Pengaruh Karakteristik Individu, komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan pad PT. Aperindo Prima Manidiri Surabaya* (Doctoral dissertation, STIA Manajemen dan Kepelabuhan Barunawati Surabaya).
- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 309–320. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1999>
- Firmansyah, A., & Lidya Delimah Pasaribu, V. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Rumpin, Kabupaten Bogor. *Jurnal Sekretari Universitas Pamulang*, 10(2), 198–211. <https://doi.org/10.32493/skr.v10i2.31494>
- Hariyanti, F. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *(JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(1), 69–73. <https://doi.org/10.36085/jems.v2i1.1378>
- Hasibuan, R., Siregar, D., & Nurhayati, L. (2022). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 16(2), 101–112. <https://doi.org/10.54321/jieb.v16i2.2022>
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 1410–9794. <http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Hermayanti1, Y. M. I. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* <Https://Jurnal.Unibrah.Ac.Id/Index.Php/JIWP>, 7(1), 41. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6545818>
- Hidayat, T., Prayekti, P., & Kirana, K. C. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Pengembangan Karir Pegawai Puskesmas Simpang Rusa. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 316. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.992>
- Hu, Y., Zhang, S., Zhai, J., Wang, D., Gan, X., Wang, F., Wang, D., & Yi, H.

- (2024). Relationship between workplace violence, job satisfaction, and burnout among healthcare workers in mobile cabin hospitals in China: Effects of perceived stress and work environment. *Preventive Medicine Reports*, 40(October 2023), 102667. <https://doi.org/10.1016/j.pmedr.2024.102667>
- Hudayah, H., Echdar, S., & Maryadi, M. (2022). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Asn Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kota Parepare. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 11(2), 144–155. <https://doi.org/10.37476/jbk.v11i2.3089>
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>
- Ida Ayu Chandra Regita Pidada1, Gde Bayu Surya Parwita2, I. N. R. A. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertamina Cabang Denpasar. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 1–52. <https://doi.org/10.21608/pshj.2022.250026>
- Imanda Ayu Rachmadani, Nurul Qomari, S. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Tjakrindo Mas Gresik. *UBHARA Management Journal*, 1(1), 18–25.
- Jemali, P. R., Soelistyari, H. T., & Alfian, R. (2022). Evaluasi Fungsi Vegetasi di Area TPA Supit Urang Kecamatan Sukun, Kota Malang. *TRANSFORM: Journal of Tropical Architecture and Sustainable Urban Science*, 1(1), 27–35. <https://doi.org/10.30872/transform.v1i1.65>
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Lahamuddin Munte1, Syaiful Bahri1, Z. T. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Kuala Intan Sawit Selatan. 4(2), 244–255.
- Laoh, J., Sendow, G. M., Uhing, Y., Karakteristik, P., & Dan, I. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Rumah Kopi Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4620–4629.
- Lisnatiawati, L., & Lukertina, L. (2020). Does Working Environment and Working Motivation has Big Impact on Employee Performance? *Proceedings of the 4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)*. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200205.027>

- Lumbantobing, D. S., & Dwiarti, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills Karawang Jawa Barat. *Journal of Business Economics and Agribusiness*, 1(3), 1–15. <https://doi.org/10.47134/jbea.v1i3.196>
- Lumenta, G., Trang, I., Mintardjo, C., Individu, P. K., Dan, P., & Tim, K. (2024). Pengaruh Karakteristik Individu, Profesionalisme Dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Pegadaian Kanwil V Manado. *Emba*, 12(01), 205–216.
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>
- Malik, M. S., & Priyadi, M. S. (2021). *Analysis Of Instrument Validity Assessment Items For Student Learning Achievement*. *Jurnal Ilmiah Didaktika: Media Ilmiah Pendidikan Dan Pengajaran*, 21(2), 127. <https://doi.org/10.22373/jid.v21i2.6702>
- Mamentu2, A. T. M., & Wehelmina Rumawas3 Pascasarjana. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 14–19. <https://doi.org/10.57151/jeko.v2i1.156>
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Maswar dan Zikriati Mahyani. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 1, 16–29.
- Masyruhan, M., Pratiwi, U., & Al Hakim, Y. (2020). Perancangan Alat Peraga Hukum Hooke Berbasis Mikrokontroler Arduino Sebagai Media Pembelajaran Fisika. *Spektra: Jurnal Kajian Pendidikan Sains*, 6(2), 134. <https://doi.org/10.32699/spektra.v6i2.145>
- Mega, M., Sugiastika, P., Rachman, M. M., & Sulistyawan, E. (2022). Pengaruh Budaya Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pelindo III Tanjung Perak Surabaya. *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)*, 3(1), 169–177. <https://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/jsbr/article/view/5334>
- Melati, M. (2021). Pengaruh Promosi Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Pada Pt. Simpatik Cabang Unaaha Kabupaten Konawe. *Jurnal GeoEkonomi*, 12(1), 1–16. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v12i1.132>
- Muafani, -, & Purwanto, L. (2022). Macam Metode Penelitian Dalam Arsitektur. *Mintakat: Jurnal Arsitektur*, 23(2), 52–62.

- <https://doi.org/10.26905/jam.v23i2.7001>
- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2022). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1), 11–21. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1754>
- Nainggolan, E. G. M., Silalahi, B. T. F., & Sinaga, E. M. (2022). Analisis Kepuasan Gen Z Dalam Menggunakan QRIS Di Kota Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 4(1), 24–32. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.351>
- Nina Octavia. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 2(1), 27–46. <https://doi.org/10.24042/revenue.v2i1.7939>
- Nirha, A. N., & Chairiyaton. (2021a). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi (Jasmien)*, 1(03), 6–11. <https://doi.org/10.54209/jasmien.v1i03.71>
- Nirha, A. N., & Chairiyaton. (2021b). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPN Aceh Barat. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi (Jasmien)*, 1(03), 6–11. <https://doi.org/10.54209/jasmien.v1i03.71>
- Novianti, A., & Risal, T. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Medan Promotion. *Manivest: Jurnal Manajemen, Ekonomi, Kewirausahaan, dan Investasi*, 1(2), 124-135.
- Nurazis, N. A., Rismansyah, & Hendri, E. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lapas Nakotika Banyuasin. *Jurnal Manivestasi*, 3(2), 276–284.
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 82–85. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.419>
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13>
- Putri, A. D., & Suryani, T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan di Industri Manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 9(1), 55–65. <https://doi.org/10.12345/jmbi.v9i1.2023>
- Rachmawati, K. V., Murwaningsih, T., & Susilowati, T. (2019). Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Individu Terhadap Kepuasan Kerja* \.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan

- Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Rahayu, D., & Firmansyah, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Logistik di Jawa Barat. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(1), 45–56. <https://doi.org/10.12345/jmo.v12i1.2023>
- Rahman, F., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 9(1), 69–82. <https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/bisnispembangunan/index>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Rustiawan, I., Purwati, S., Sutrisno, S., Kraugusteeliana, K., & Bakri, A. A. (2023). Teknik Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Behaviour Anchor Rating Scale dalam Pemeringkatan Karyawan Terbaik. *Jurnal Krisnadana*, 2(3), 403–411. <https://doi.org/10.58982/krisnadana.v2i3.316>
- Saliding, M., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. MNS (Multi Nabati Sulawesi) Bitung. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(1), 72. <https://doi.org/10.35797/jab.9.1.2019.23559.72-81>
- Sari, O. K., Handajani, L., & Pituringsih, E. (2020). Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Price Earning Ratio pada Perusahaan Manufaktur yang Listing di BEI. *E-Jurnal Akuntansi*, 30(12), 3220. <https://doi.org/10.24843/EJA.2020.v30.i12.p18>
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 13(1), 10–23. <http://jurakunman.stiesuryanasantara.ac.id/index.php/jur1/article/view/37>
- Setiawan, R., & Lestari, S. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan di Industri Manufaktur. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 11(2), 112–123. <https://doi.org/10.12345/jimbi.v11i2.2023>
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan

- Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 178–190. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i1.330>
- Siska Agustina Dewi, M. T. (2020). *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 2507(1), 1–9. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>
- Situmorang, E. S. P., Susanto, B., & Sasongko, L. R. (2020). Estimasi Parameter Copula Plackett Untuk Data Bivariat Melalui Metode Generalized Linear Model Pada Regresi Mediannya. *D'CARTESIAN*, 9(2), 105. <https://doi.org/10.35799/dc.9.2.2020.28264>
- Saragih, S., Nuraini, R., & Tamba, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas dan Stres Kerja Karyawan pada Sektor Ritel. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 78–89. <https://doi.org/10.54321/jimb.v10i2.2022>
- Suara.Com. (2022). *Bantu Tingkatkan Kinerja Karyawan, Kapan Perusahaan Perlu Melakukan Coaching*. <Https://Www.Suara.Com/>. <https://www.suara.com/bisnis/2022/11/06/201226/bantu-tingkatkan-kinerja-karyawan-kapan-perusahaan-perlu-melakukan-coaching>
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461–479. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2722>
- Sulastri1, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. *Electoral Governance Jurnal Tata Kelola Pemilu Indonesia*, 12(2), 6. <https://talenta.usu.ac.id/politeia/article/view/3955>
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., & ... (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management* ..., 3(October), 3476–3482. <https://journal.yrpipku.com/index.php/msej/article/view/1198%0Ahttps://journal.yrpipku.com/index.php/msej/article/download/1198/809>
- Syafitri, E. O., Sriyanti, E., & Arfimasri. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Lepen Kencana Utama Di Saok Laweh Kabupaten Solok). *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 2(1), 96–109.
- Tambingon, C. K., Tewal, B., & Trang, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.

- Coco Prima Lelema Indonesia. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4610–4619.
- Tifani Nur Adinda¹, Muhamad Azis Firdaus², S. A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19.
- Tambingon, C. K., Tewal, B., & Trang, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).
- Wa Ode Zusnita Muizu, Umi Kaltum, E. T. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Wahyu Sri Kunanti,Nasharuddin, Wahju Wulandari, A. H. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kompetensi Karyawan (Studi Pada Karyawan Departemen Liquid Pt Indolakto Di Purwosari). 2(1).
- Wahyu Sri Kunanti¹, Nasharuddin², Wahju Wulandari^{3*}, A. H. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kompetensi Karyawan (Studi Pada Karyawan Departemen Liquid Pt Indolakto Di Purwosari). *The American Mathematical Monthly*, 65(2), 126. <https://doi.org/10.2307/2308901>
- Yuliana, D., & Hartono, A. (2022). Peran Persepsi dan Sikap Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(1), 89–98. <https://doi.org/10.54321/jab.v15i1.2022>
- Yuyud Susilo. (2020). Analisis Anggaran Sebagai Alat Perencanaan Dan Pengendalian Pembangunan Daerah Di Kabupaten Indramayu (Studi Pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kabupaten Indramayu Tahun 2011 – 2015). *SINAU: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 1(01), 35–68. <https://doi.org/10.37842/sinau.v1i01.4>

DAFTAR KUESIONER

Kepada
Yth.Bapak/Ibu/Sdr.(i).....
.....
Di.
Gorontalo.-

II.1.1.1.1 Hal: **Pemohonan Pengisian Kuesioner**

Saya yang bertanda tangan dibawah, sedang melaksanakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Awet Sarana Sukses Gorontalo” Oleh karena itu kami mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk dapat mengisi/menjawab daftar pertanyaan yang terlampir. Untuk lebih meyakinkan Bapak/Ibu/Saudara (i) perlu kami informasikan bahwa penelitian ini semata-mata untuk tujuan pengembangan ilmu khususnya Akuntansi dan sebagai syarat dalam penyelesaian studi pada Program Strata Satu (S-1) Universitas Ichsan Gorontalo. Semua data dan informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya.

Atas perkenan Bapak/Ibu/Saudara, saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Gorontalo,.....2025

Reynoldi Novrando Pombaile

INSTRUMEN PENELITIAN**II.1.1.2 Bagian I: Identitas Responden**

Petunjuk: Beri tanda ✓ pada kotak jawaban yang dianggap paling benar dan isitempatyangtalahdikosongkan.

A. Data Responden

1. No Responden :
2. Jenis Kelamin: Laki-laki Perempuan
3. Alamat :.....
4. Pekerjaan :.....
5. Instansi :.....
6. Jabatan di Instansi :.....
7. Masa Kerja 5-10th 10-15th 5th Jumlah
8. Pendidikan Terakhir: SMA S1 S2 S3

PETUNJUKANGKET

II.1.1.3 BagianII: PetunjukPengisian

- a. Kepada Bapak/Ibu/sdr untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur dan sebenarnya.
- b. Berilah tanda silang (X) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai keadaan yang sebenarnya.
- c. Ada lima alternatif jawaban yaitu:

5 = Sangat Setuju

4 = Setuju

3 = Netral

2 = Tidak Setuju

1 = Sangat Tidak Setuju

DATA PERNYATAAN**1. Lingkungan Kerja (X1)**

No.	Pernyataan	Motivasi kerja
1.	Saya merasa pekerjaan saya memberikan kontribusi yang berarti bagi perusahaan.	<p>a. Sangat setuju</p> <p>b. Setuju</p> <p>c. Netral</p> <p>d. Tidak Setuju</p> <p>e. Sangat tidak setuju</p>
2.	Saya merasa tertantang dengan pekerjaan yang saya lakukan.	<p>a. Sangat setuju</p> <p>b. Setuju</p> <p>c. Netral</p> <p>d. Tidak Setuju</p> <p>e. Sangat tidak setuju</p>
3	Saya merasa bersemangat untuk bekerja setiap hari.	<p>a. Sangat setuju</p> <p>b. Setuju</p> <p>c. Netral</p> <p>d. Tidak Setuju</p> <p>e. Sangat tidak setuju</p>
Pengembangan karir		
1.	Perusahaan memberikan dukungan untuk pengembangan karir saya (misalnya, pelatihan, mentoring).	<p>a. Sangat setuju</p> <p>b. Setuju</p> <p>c. Netral</p> <p>d. Tidak Setuju</p> <p>e. Sangat tidak setuju</p>
2.	Saya merasa ada peluang untuk promosi di perusahaan ini.	<p>a. Sangat setuju</p> <p>b. Setuju</p> <p>c. Netral</p> <p>d. Tidak Setuju</p> <p>e. Sangat tidak setuju</p>

3.	<p>Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan yang adil untuk pengembangan karir bagi semua karyawan..</p> <p>a. Sangat setuju b. Setuju c. Netral d. Tidak Setuju e. Sangat tidak setuju</p>
	Kepuasan Kerja.
1.	<p>Saya puas dengan kompensasi (gaji, tunjangan, dll.) yang saya terima</p> <p>a. Sangat setuju b. Setuju c. Netral d. Tidak Setuju e. Sangat tidak setuju</p>
2.	<p>Saya puas dengan hubungan kerja dengan rekan kerja saya.</p> <p>a. Sangat setuju b. Setuju c. Netral d. Tidak Setuju e. Sangat tidak setuju</p>
3.	<p>Saya puas dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi saya.</p> <p>a. Sangat setuju b. Setuju c. Netral d. Tidak Setuju e. Sangat tidak setuju</p>

Karakteristik Individu (Variabel X2)

No.	Pernyataan
Kemampuan (ability)	
1.	<p>Saya mampu menyampaikan ide dan informasi dengan jelas kepada rekan kerja.</p> <p>a. Sangat setuju b. Setuju c. Netral d. Tidak Setuju e. Sangat tidak setuju</p>
2.	<p>Saya merasa mampu untuk mengatasi masalah yang muncul dalam pekerjaan saya.</p> <p>a. Sangat Setuju b. Setuju c. Netral d. Tidak Setuju e. Sangat tidak setuju</p>
3.	<p>Saya aktif mencari peluang untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan saya.</p> <p>a. Sangat Setuju b. Setuju c. Netral d. Tidak Setuju e. Sangat tidak setuju</p>
	Kepribadian (personality)
1.	<p>Saya terbuka terhadap ide-ide baru dan pengalaman baru.</p> <p>a. Sangat Setuju b. Setuju c. Netral d. Tidak Setuju e. Sangat tidak setuju</p>
2.	<p>Saya mematuhi rencana kerja yang telah saya buat.</p> <p>a. Sangat setuju b. Setuju c. Netral d. Tidak Setuju e. Sangat tidak setuju</p>
3.	<p>Saya merasa nyaman mengambil inisiatif dalam pekerjaan saya.</p>

	<p>a. Sangat setuju b. Setuju c. Netral d. Tidak Setuju e. Sangat tidak setuju</p>
Persepsi (perception)	
1.	<p>Saya percaya bahwa fasilitas yang tersedia di tempat kerja memadai untuk kebutuhan saya.</p> <p>a. Sangat setuju b. Setuju c. Netral d. Tidak Setuju e. Sangat tidak setuju</p>
2.	<p>Saya percaya bahwa prosedur yang ada membantu saya dalam menyelesaikan tugas dengan baik.</p> <p>a. Sangat setuju b. Setuju c. Netral d. Tidak Setuju e. Sangat tidak setuju</p>
3.	<p>Saya merasa bahwa ada peluang yang cukup untuk pengembangan karir di organisasi ini.</p> <p>a. Sangat setuju b. Setuju c. Netral d. Tidak Setuju e. Sangat tidak setuju</p>
	Sikap (attitude)
1.	<p>Saya berusaha memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan.</p> <p>a. Sangat setuju b. Setuju c. Netral d. Tidak Setuju e. Sangat tidak setuju</p>

2.	<p>Saya merasa nyaman bekerja sama dengan orang lain di lingkungan kerja.</p> <p>a. Sangat setuju b. Setuju c. Netral d. Tidak Setuju e. Sangat tidak setuju</p>
3.	<p>Saya bertanggung jawab atas tugas dan keputusan yang saya buat.</p> <p>a. Sangat setuju b. Setuju c. Netral d. Tidak Setuju e. Sangat tidak setuju</p>
Belajar (Learning)	
1.	<p>Saya merasa termotivasi untuk meningkatkan keterampilan saya melalui pembelajaran.</p> <p>a. Sangat setuju b. Setuju c. Netral d. Tidak Setuju e. Sangat tidak setuju</p>
2.	<p>Saya merasa didorong untuk mengikuti pelatihan dan kursus yang disediakan oleh perusahaan.</p> <p>a. Sangat setuju b. Setuju c. Netral d. Tidak Setuju e. Sangat tidak setuju</p>
3.	<p>Saya merasa mampu menerapkan pengetahuan yang saya pelajari dalam pekerjaan sehari-hari.</p> <p>a. Sangat setuju b. Setuju c. Netral d. Tidak Setuju e. Sangat tidak setuju</p>

2. Kinerja Karyawan (Variabel Y)

No.	Pernyataan
Profesionalisme	
1.	<p>Saya selalu mematuhi kode etik dan standar profesional dalam pekerjaan saya.</p> <p>a. Sangat setuju b. Setuju c. Netral d. Tidak Setuju e. Sangat tidak setuju</p>
2.	<p>Saya merasa bertanggung jawab atas kualitas pekerjaan yang saya hasilkan.</p> <p>a. Sangat Setuju b. Setuju c. Netral d. Tidak Setuju e. Sangat tidak setuju</p>
3.	<p>Saya menjaga sikap positif dan sopan saat berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan..</p> <p>a. Sangat Setuju b. Setuju c. Netral d. Tidak Setuju e. Sangat tidak setuju</p>
Integritas	
1.	<p>Saya selalu jujur dalam komunikasi saya dengan rekan kerja dan atasan.</p> <p>a. Sangat Setuju b. Setuju c. Netral d. Tidak Setuju e. Sangat tidak setuju</p>
2.	<p>Jika saya melakukan kesalahan, saya akan mengakui dan mencari cara untuk memperbaikinya.</p> <p>a. Sangat setuju b. Setuju c. Netral d. Tidak Setuju e. Sangat tidak setuju</p>

3.	<p>Saya menjaga sikap dan perilaku yang sama di depan semua orang, tanpa terkecuali.</p> <p>a. Sangat setuju b. Setuju c. Netral d. Tidak Setuju e. Sangat tidak setuju</p>
Produktivitas dalam pencapaian kerja	
1.	<p>Saya menetapkan prioritas yang tepat untuk tugas yang harus diselesaikan.</p> <p>a. Sangat setuju b. Setuju c. Netral d. Tidak Setuju e. Sangat tidak setuju</p>
2.	<p>Saya merasa mampu memprioritaskan tugas-tugas berdasarkan urgensi dan pentingnya.</p> <p>a. Sangat setuju b. Setuju c. Netral d. Tidak Setuju e. Sangat tidak setuju</p>
3.	<p>Kerjasama tim membantu saya menjadi lebih produktif dalam mencapai tujuan bersama.</p> <p>a. Sangat setuju b. Setuju c. Netral d. Tidak Setuju e. Sangat tidak setuju</p>

Lampiran 2 Data Ordinal

No	Lingkungan Kerja (X1)										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1	3	3	2	3	2	2	2	2	2	21	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	
3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	30	
4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	23	
5	2	2	2	3	2	2	2	2	2	19	
6	3	2	4	3	4	2	3	4	2	27	
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	
8	3	3	3	3	4	4	4	3	3	30	
9	3	2	2	2	3	2	2	2	2	20	
10	3	3	2	2	3	2	2	2	3	22	
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	
13	3	4	4	3	4	3	3	4	4	32	
14	3	3	3	3	3	4	4	3	3	29	
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	
19	3	4	3	2	2	4	4	3	4	29	
20	2	2	3	2	2	2	3	3	2	21	
21	2	2	2	3	2	2	2	2	2	19	
22	2	2	3	2	2	2	2	3	2	21	
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	
24	2	2	3	2	2	2	3	3	2	21	
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	
26	2	2	2	2	4	3	3	2	2	22	
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	
28	3	2	2	2	3	2	2	2	2	20	
29	3	2	3	2	3	2	3	3	2	23	
30	3	3	2	3	3	3	2	2	3	24	
31	2	2	2	3	2	2	2	2	2	19	
32	3	3	2	2	2	3	2	2	3	22	
33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	
34	4	3	3	3	4	4	4	3	3	31	
35	3	2	3	2	3	2	3	3	2	23	
36	3	2	2	2	3	2	2	2	2	20	
37	3	2	3	2	3	2	3	3	2	23	

38	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
40	3	2	2	2	3	2	2	2	2	20
41	3	2	2	2	3	2	2	2	2	20
42	3	2	2	2	2	2	2	2	2	19
43	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
44	4	4	3	3	3	3	3	3	4	30
45	3	2	3	2	3	2	3	3	2	23
46	3	2	2	2	2	2	2	2	2	19
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
48	4	4	3	3	3	3	3	3	4	30
49	3	2	2	2	2	2	2	2	2	19
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
51	4	4	3	3	3	3	3	3	4	30
52	3	2	3	2	3	2	3	3	2	23

24	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	47
25	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	47
26	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	50
27	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	73
28	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	49
29	3	5	3	3	4	4	3	5	3	3	3	3	3	3	51
30	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	67
31	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	52
32	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	51
33	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	69
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
35	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	68
36	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	54
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
40	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	67
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
43	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	69
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
45	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	68
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
47	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	69
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
50	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	69
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
52	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	68

No	Kinerja Pegawai (Y)									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	4	4	4	3	4	4	5	3	3	34
2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	43
5	5	3	3	4	4	3	4	3	4	33
6	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
7	4	4	4	4	4	5	4	5	5	39
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
9	4	5	5	4	4	4	4	5	5	40

51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
52	5	5	5	4	4	5	4	5	5	42

Lampiran 3 Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	20	38.5	38.5	38.5
	3	27	51.9	51.9	90.4
	4	5	9.6	9.6	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	35	67.3	67.3	67.3
	3	11	21.2	21.2	88.5
	4	6	11.5	11.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	29	55.8	55.8	55.8
	3	21	40.4	40.4	96.2
	4	2	3.8	3.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	34	65.4	65.4	65.4
	3	18	34.6	34.6	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	25	48.1	48.1	48.1
	3	22	42.3	42.3	90.4
	4	5	9.6	9.6	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	36	69.2	69.2	69.2
	3	12	23.1	23.1	92.3
	4	4	7.7	7.7	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	28	53.8	53.8	53.8
	3	20	38.5	38.5	92.3
	4	4	7.7	7.7	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	29	55.8	55.8	55.8
	3	21	40.4	40.4	96.2
	4	2	3.8	3.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	36	69.2	69.2	69.2
	3	10	19.2	19.2	88.5
	4	6	11.5	11.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	30.8	30.8	30.8
	4	13	25.0	25.0	55.8
	5	23	44.2	44.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	15.4	15.4	15.4
	4	15	28.8	28.8	44.2
	5	29	55.8	55.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	28.8	28.8	28.8
	4	12	23.1	23.1	51.9
	5	25	48.1	48.1	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	23.1	23.1	23.1
	4	14	26.9	26.9	50.0
	5	26	50.0	50.0	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	26.9	26.9	26.9

4	7	13.5	13.5	40.4
5	31	59.6	59.6	100.0
Total	52	100.0	100.0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	25.0	25.0
	4	10	19.2	44.2
	5	29	55.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	28.8	28.8
	4	14	26.9	55.8
	5	23	44.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	15.4	15.4
	4	15	28.8	44.2
	5	29	55.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	30.8	30.8
	4	11	21.2	51.9
	5	25	48.1	100.0
	Total	52	100.0	100.0

X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	28.8	28.8
	4	13	25.0	53.8
	5	24	46.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0

X2.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	26.9	26.9
	4	13	25.0	51.9
	5	25	48.1	100.0
	Total	52	100.0	100.0

X2.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	26.9	26.9
	4	13	25.0	51.9
	5	25	48.1	100.0
	Total	52	100.0	100.0

Total	52	100.0	100.0	
-------	----	-------	-------	--

X2.13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	21.2	21.2
	4	15	28.8	50.0
	5	26	50.0	100.0
	Total	52	100.0	100.0

X2.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	21.2	21.2
	4	14	26.9	48.1
	5	27	51.9	100.0
	Total	52	100.0	100.0

X2.15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	23.1	23.1
	4	15	28.8	51.9
	5	25	48.1	100.0
	Total	52	100.0	100.0

Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	21	40.4	40.4
	5	31	59.6	100.0
	Total	52	100.0	100.0

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	11.5	11.5
	4	15	28.8	40.4
	5	31	59.6	100.0
	Total	52	100.0	100.0

Y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	5.8	5.8
	4	23	44.2	50.0
	5	26	50.0	100.0
	Total	52	100.0	100.0

Y1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	7.7	7.7
	4	32	61.5	69.2
	5	16	30.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0

Y1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	13.5	13.5
	4	28	53.8	67.3
	5	17	32.7	100.0
	Total	52	100.0	100.0

Y1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	9.6	9.6
	4	20	38.5	38.5
	5	27	51.9	51.9
	Total	52	100.0	100.0

Y1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	13.5	13.5
	4	26	50.0	63.5
	5	19	36.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0

Y1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	21.2	21.2
	4	15	28.8	50.0
	5	26	50.0	100.0
	Total	52	100.0	100.0

Y1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	19.2	19.2
	4	17	32.7	51.9
	5	25	48.1	100.0
	Total	52	100.0	100.0

Lampiran 4 Correlations

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7
X1.1	Pearson Correlation	1	.690**	.492**	.461**	.616**	.526**	.485**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
X1.2	Pearson Correlation	.690**	1	.484**	.646**	.376**	.764**	.510**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.006	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
X1.3	Pearson Correlation	.492**	.484**	1	.449**	.597**	.452**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.000	.001	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52

X1.4	Pearson Correlation	.461**	.646**	.449**	1	.427**	.587**	.402**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001		.002	.000	.003
	N	52	52	52	52	52	52	52
X1.5	Pearson Correlation	.616**	.376**	.597**	.427**	1	.502**	.591**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000	.002		.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
X1.6	Pearson Correlation	.526**	.764**	.452**	.587**	.502**	1	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
X1.7	Pearson Correlation	.485**	.510**	.824**	.402**	.591**	.739**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52
X1.8	Pearson Correlation	.492**	.484**	1.000**	.449**	.597**	.452**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.001	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
X1.9	Pearson Correlation	.679**	.980**	.509**	.609**	.403**	.783**	.535**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
X1	Pearson Correlation	.770**	.841**	.805**	.691**	.716**	.820**	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52

		Correlations			X1.8	X1.9	X1
X1.1	Pearson Correlation				.492**	.679**	.770**
	Sig. (2-tailed)				.000	.000	.000
	N				52	52	52
X1.2	Pearson Correlation				.484**	.980**	.841**
	Sig. (2-tailed)				.000	.000	.000
	N				52	52	52
X1.3	Pearson Correlation				1.000**	.509**	.805**
	Sig. (2-tailed)				.000	.000	.000
	N				52	52	52
X1.4	Pearson Correlation				.449**	.609**	.691**
	Sig. (2-tailed)				.001	.000	.000
	N				52	52	52
X1.5	Pearson Correlation				.597**	.403**	.716**
	Sig. (2-tailed)				.000	.003	.000
	N				52	52	52
X1.6	Pearson Correlation				.452**	.783**	.820**
	Sig. (2-tailed)				.001	.000	.000
	N				52	52	52
X1.7	Pearson Correlation				.824**	.535**	.826**
	Sig. (2-tailed)				.000	.000	.000
	N				52	52	52

X1.8	Pearson Correlation	1	.509**	.805**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	52	52	52
X1.9	Pearson Correlation	.509**	1	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	52	52	52
X1	Pearson Correlation	.805**	.853**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	52	52	52

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.925	9

	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2. 5	Pearson Correlation	.870**	.749**	.819**	.855**	1	.883**	.850**	.749**	.787**	.808**	.799**	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2. 6	Pearson Correlation	.848**	.632**	.850**	.805**	.883**	1	.854**	.632**	.817**	.838**	.830**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2. 7	Pearson Correlation	.987**	.580**	.948**	.729**	.850**	.854**	1	.580**	.935**	.933**	.934**	.907**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2. 8	Pearson Correlation	.612**	1.000**	.575**	.779**	.749**	.632**	.580**	1	.548**	.562**	.543**	.543**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2. 9	Pearson Correlation	.924**	.548**	.988**	.669**	.787**	.817**	.935**	.548**	1	.974**	.975**	.923**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2. 10	Pearson Correlation	.922**	.562**	.987**	.686**	.808**	.838**	.933**	.562**	.974**	1	.974**	.974**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2. 11	Pearson Correlation	.924**	.543**	.987**	.678**	.799**	.830**	.934**	.543**	.975**	.974**	1	.973**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2. 12	Pearson Correlation	.897**	.543**	.960**	.678**	.799**	.830**	.907**	.543**	.923**	.974**	.973**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2. 13	Pearson Correlation	.708**	.752**	.684**	.986**	.838**	.787**	.712**	.752**	.652**	.669**	.688**	.688**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2. 14	Pearson Correlation	.672**	.701**	.646**	.942**	.796**	.745**	.675**	.701**	.615**	.632**	.678**	.678**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2. 15	Pearson Correlation	.705**	.701**	.683**	.927**	.788**	.735**	.710**	.701**	.706**	.668**	.689**	.632**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2	Pearson Correlation	.931**	.763**	.932**	.892**	.930**	.909**	.931**	.763**	.911**	.921**	.923**	.908**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

Correlations														
X2.13 X2.14 X2.15 X2														
X2.1	Pearson Correlation													
	Sig. (2-tailed)													.931**
	N													52
X2.2	Pearson Correlation													.763**
	Sig. (2-tailed)													.000
	N													52
X2.3	Pearson Correlation													.932**
	Sig. (2-tailed)													.000
	N													52
X2.4	Pearson Correlation													.892**
	Sig. (2-tailed)													.000
	N													52
X2.5	Pearson Correlation													.930**
	Sig. (2-tailed)													.000
	N													52
X2.6	Pearson Correlation													.909**
	Sig. (2-tailed)													.000
	N													52
X2.7	Pearson Correlation													.931**
	Sig. (2-tailed)													.000
	N													52
X2.8	Pearson Correlation													.763**
	Sig. (2-tailed)													.000
	N													52
X2.9	Pearson Correlation													.911**
	Sig. (2-tailed)													.000
	N													52
X2.10	Pearson Correlation													.921**
	Sig. (2-tailed)													.000
	N													52
X2.11	Pearson Correlation													.923**
	Sig. (2-tailed)													.000
	N													52
X2.12	Pearson Correlation													.908**
	Sig. (2-tailed)													.000
	N													52
X2.13	Pearson Correlation													.885**
	Sig. (2-tailed)													.000
	N													52
X2.14	Pearson Correlation													.851**

	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	52	52	52	52
X2.15	Pearson Correlation	.941**	.928**	1	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
X2	N	52	52	52	52
	Pearson Correlation	.885**	.851**	.861**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52

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

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.981	15

N		52	52	52	52	52	52	52
Y1.7	Pearson Correlation	.577**	.508**	.463**	.461**	.958**	.476**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.001	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52
Y1.8	Pearson Correlation	.547**	.798**	.660**	.613**	.600**	.648**	.564**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
Y1.9	Pearson Correlation	.564**	.751**	.598**	.589**	.581**	.593**	.545**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52
Y	Pearson Correlation	.720**	.798**	.759**	.722**	.802**	.754**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52

		Correlations			
		Y1.8	Y1.9	Y	
Y1.1	Pearson Correlation	.547**	.564**	.720**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	
Y1.2	Pearson Correlation	.798**	.751**	.798**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	
Y1.3	Pearson Correlation	.660**	.598**	.759**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	
Y1.4	Pearson Correlation	.613**	.589**	.722**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	
Y1.5	Pearson Correlation	.600**	.581**	.802**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	
Y1.6	Pearson Correlation	.648**	.593**	.754**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	
Y1.7	Pearson Correlation	.564**	.545**	.774**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	
Y1.8	Pearson Correlation	1	.969**	.912**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	
	N	52	52	52	
Y1.9	Pearson Correlation	.969**	1	.883**	
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	
	N	52	52	52	
Y	Pearson Correlation	.912**	.883**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		
	N	52	52	52	

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	9

Lampiran 5 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y
b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913 ^a	.833	.826	1.984

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	964.479	2	482.239	122.457	.000 ^b
	Residual	192.964	49	3.938		
	Total	1157.442	51			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

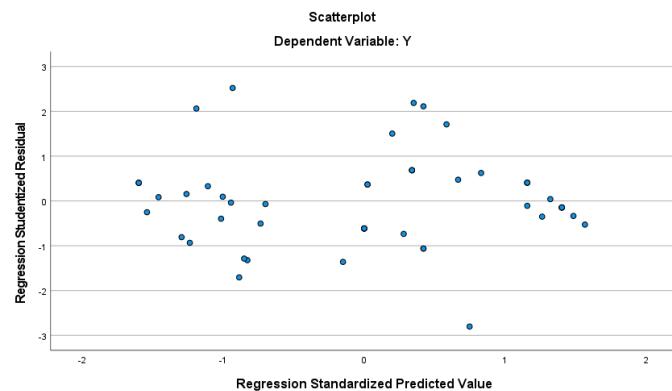
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	11.767	1.783		6.601	.000
	X1	.356	.070	.332	5.047	.000
	X2	.304	.028	.710	10.772	.000

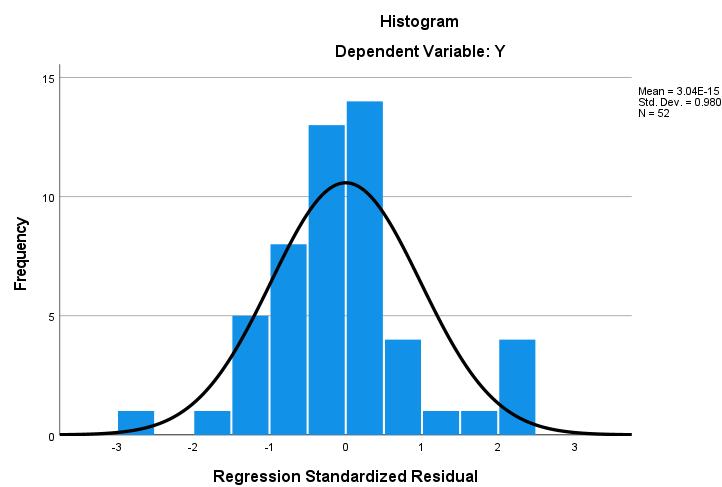
a. Dependent Variable: Y

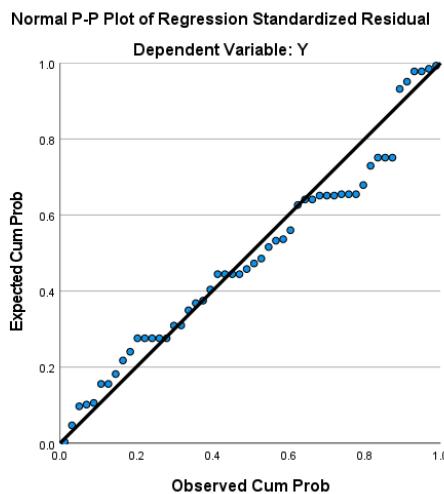
Model	Coefficients ^a		
		Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF	
1	X1	.784	1.275
	X2	.784	1.275

a. Dependent Variable: Y



Model	Model Summary ^b				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.913 ^a	.833	.826	1.984	2.386





JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
		Valid	Laki-laki	82.7	82.7
	Perempuan	9	17.3	17.3	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

PENDIDIKAN TERAKHIR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
		Valid	SMA	32.7	32.7
	DIPLOM A	4	7.7	7.7	40.4
	S1	29	55.8	55.8	96.2
	S2	2	3.8	3.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

MASA KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
		Valid	5 - 10 Tahun	61.5	61.5
	10 -15 Tahun	12	23.1	23.1	84.6
	>15	8	15.4	15.4	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

LAMPIRAN 6 JADWAL PENELITIAN

LAMPIRAN 7 TABEL F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

LAMPIRAN 8 TABEL R

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

LAMPIRAN 9 SURAT PENELITIAN



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO LEMBAGA PENELITIAN

Jl. Achmad Nadjamuddin No.17, Kampus Unisan Gorontalo Lt.1 Kota Gorontalo 96128
Website: lemlitunisan.ac.id, Email: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 264/PIP/B.04/LP-UIG/2024
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian (Pengambilan Data)

Kepada Yth.,
 Pimpinan PT. Awet Sarana Sukses Gorontalo
 di -
 Tempat

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dr. Rahmisyari, ST., SE., MM
NIDN : 0929117202
Pangkat Akademik : Lektor Kepala
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian Universitas Ichsan Gorontalo

Meminta kesediaannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal/Skrripsi**, kepada:

Nama : Reynoldi Novrando Pombaile
NIM : E2121019
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan
Lokasi Penelitian : PT. Awet Sarana Sukses Gorontalo

Demikian surat ini saya sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan banyak terima kasih.

Dikeluarkan di Gorontalo

Tanggal: 05/12/2024

Ketua Lembaga Penelitian



Dr. Rahmisyari, ST., SE., MM

NIDN: 0929117202

LAMPIRAN 10 SURAT BALASAN REKOMENDASI PENELITIAN



PT. AWET SARANA SUKSES

Jl. Prof. DR. Aloel Saboe No. 85A (Depan RSU Aloel Saboe)
 KEL. WONGKADITI – Kec. Kota Utara Telp. (0435) 821081 Fax. (0435) 834627
 GORONTALO Kode Pos 96122

Nomor : 045 /ASS/SPR-HRD/III/2025
 Lamp. : -

SURAT REKOMENDASI PENELITIAN

Berdasarkan Surat Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo tanggal 13 Maret 2025, perihal Rekomendasi Penelitian, maka dengan ini Pimpinan PT. Awet Sarana Sukses Gorontalo menyatakan bahwa yang bersangkutan :

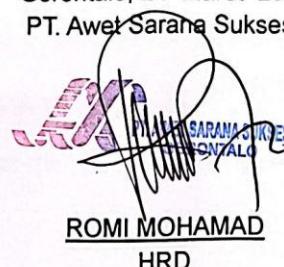
Nama : REYNOLDI N. POMBAILE
 NIM : E2121019
 Prog. Studi : Ekonomi Manajemen

Bahwa kami menerima untuk melakukan penelitian di PT. Awet Sarana Sukses Gorontalo dengan judul " Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Awet Sarana Sukses.

Demikian Surat Rekomendasi ini diberikan untuk dipergunakan seperlunya.

Gorontalo, 24 Maret 2025

PT. Awet Sarana Sukses



ROMI MOHAMAD
HRD

LAMPIRAN 11 SURAT BEBAS PLAGIASI



SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI
No. 055/SP/FE-UNISAN/V/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si
 NIDN : 092811690103
 Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa

Nama Mahasiswa : Reynoldi Novrando Pombaile
 NIM : E2121019
 Program Studi : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi
 Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Awet Sarana Sukses Gorontalo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 26%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ihsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujangkan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya



Gorontalo, 06 Mei 2025
Verifikator,



Nurhasmi, S.KM

Terlampir :Hasil Pengecekan Turnitin

LAMPIRAN 12 HASIL PLAGIASI



Page 1 of 99 - Cover Page

Submission ID trn:oid::13237851188

Fekon07 Unisan

REYNOLDI NOVRANDO POMBAILE_PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA...

- MANAJEMEN_02
- Fak. Ekonomi
- LL Dikti IX Turnitin Consortium

Document Details

Submission ID	trn:oid::13237851188	91 Pages
Submission Date	May 3, 2025, 1:44 PM GMT+7	16,318 Words
Download Date	May 5, 2025, 11:19 AM GMT+7	106,189 Characters
File Name	SKRIPSI_NOLDI_2025.doc	
File Size	2.0 MB	



Page 1 of 99 - Cover Page

Submission ID trn:oid::13237851188



26% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text
- Cited Text
- Small Matches (less than 20 words)

Top Sources

- 21% Internet sources
8% Publications
16% Submitted works (Student Papers)
-

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.



LAMPIRAN 13 ABSTRAK TRANSLATE

ABSTRACT

REYNOLDI NOVRANDO POMBAILE. E2121019. THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND INDIVIDUAL CHARACTERISTICS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT AWET SARANA SUKSES GORONTALO

This study aims to analyze the effect of Work Environment (X_1) and Individual Characteristics (X_2) on Employee Performance (Y) at PT. Awet Sarana Sukses Gorontalo. The population for this study involves 107 employees, with a sample size of 52 participants. Data collection employs a survey consisting of questions applying two stages of testing: validity and reliability for each item. The analysis implements multiple linear regression. The findings indicate that Work Environment (X_1) and Individual Characteristics (X_2) have a positive and significant effect on Employee Performance (Y) at PT Awet Sarana Sukses Gorontalo, both simultaneously and individually. Specifically, Work Environment (X_1) positively and significantly affects employee performance (Y), and so does the variable of Individual Characteristics (X_2).

Keywords: *work environment, individual characteristics, employee performance*



ABSTRAK

REYNOLDI NOVRANDO POMBAILE. E2121019. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AWET SARANA SUKSES GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Lingkungan Kerja (X1) dan Karakteristik Individu (X2) terhadap terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Awet Sarana Sukses Gorontalo. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada PT. Awet Sarana Sukses Gorontalo sebanyak 107 orang dan sampel sebanyak 52 orang. Pengumpulan data pokok melalui daftar pertanyaan yang diuji melalui dua tahap yaitu uji validitas dan uji reliabilitas untuk setiap item pertanyaan yang terdapat dalam daftar pertanyaan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis liner berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Karakteristik Individu (X2) berpengaruh positif dan signifikan, baik secara simultan maupun secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Awet Sarana Sukses Gorontalo. Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Awet Sarana Sukses Gorontalo dan Karakteristik Individu (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Awet Sarana Sukses Gorontalo.

Kata kunci: lingkungan kerja, karakteristik individu, kinerja karyawan



LAMPIRAN 14 BIODATA DIRI PENULIS

I. IDENTITAS PRIBADI



Nama	: Reynoldi .N.Pombaile
Nim	: E2121019
Tempat Tanggal Lahir	: Jakarta, 01 November 2002
Jenis kelamin	: Laki-laki
Agama	: Islam
Alamat Asal	: Jln. Beringin,Kel.Buladu, Kec. Kota Barat, Kota Gorontalo
Email	: <u>reynoldipombaile321@gmail.com</u>
Nama Orang Tua:	
Ayah	: Zulkarnain Pombaile
Ibu	: Maria Manurung
Program Studi	: Manajemen
Kosentrasi	: Sumber Daya Manusia
Fakultas	: Ekonomi
Perguruan Tinggi	: Universitas Ichsan Gorontalo
Angkatan	: 2021

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

- a. Sekolah Dasar Negeri 13 Kota Barat
- b. SMP Negeri 4 Gorontalo
- c. SMA Negeri 2 Gorontalo