

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Balai Standardisasi Dan Pelayanan Jasa Industri di Samarinda

Surdin¹⁾, Askiah²⁾, Sofia Ulfa Eka Hadiyanti³⁾

^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Kota Samarinda, Indonesia

email: 2111102431360@umkt.ac.id

Article Information

Submit: 22-06-2025

Revised: 30-08-2025

Accepted: 03-09-2025

Abstrak

Penelitian ini menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja PNS di BSPJI Samarinda dengan 30 responden menggunakan regresi linier berganda. Hasil menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan ($t = 2,703$; sig. 0,012), sedangkan karakteristik individu positif namun tidak signifikan ($t = 2,017$; sig. 0,054). Secara simultan keduanya signifikan ($F = 11,959$; sig. 0,001) dengan kontribusi 43% terhadap kinerja (Adjusted $R^2 = 0,430$). Secara praktis, penelitian ini berkontribusi bagi manajemen SDM dengan memberikan dasar bahwa peningkatan kinerja PNS dapat dicapai melalui perbaikan lingkungan kerja (fasilitas, tata ruang, iklim kerja) sekaligus melalui program pengembangan pegawai, seperti pelatihan teknis sesuai bidang kerja dan soft skills pelayanan publik. Temuan ini dapat dijadikan acuan bagi instansi pemerintah dalam merancang strategi manajemen SDM yang lebih terarah dan efektif.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, Kinerja Pegawai

Abstract

This study analyzes the effect of work environment and individual characteristics on the performance of civil servants at BSPJI Samarinda with 30 respondents using multiple linear regression. The results show that the work environment has a significant positive effect ($t = 2.703$; sig. 0.012), while individual characteristics have a positive but insignificant effect ($t = 2.017$; sig. 0.054). Simultaneously, both are significant ($F = 11.959$; sig. 0.001) with a 43% contribution to performance (Adjusted $R^2 = 0.430$). Practically, this study contributes to HR management by providing a basis that improving civil servant performance can be achieved through improving the work environment (facilities, layout, work climate) as well as through employee development programs, such as technical training in accordance with the field of work and soft skills in public service. These findings can be used as a reference for government agencies in designing more focused and effective HR management strategies.

Keywords: Employee Performance, Individual Characteristics, Work Environment

PENDAHULUAN

BSPJI Samarinda, di bawah Kementerian Perindustrian RI, berperan dalam standardisasi, industri hijau, pemanfaatan teknologi, dan layanan industri sesuai Permenperin No. 1/2022. Tujuannya meningkatkan nilai tambah melalui optimalisasi infrastruktur dengan visi mewujudkan Indonesia maju, mandiri, dan berdaya saing dalam era industri 4.0. (bspjisamarinda.kemenperin.go.id, 2025). Balai Standardisasi Pelayanan Jasa Industri (BSPJI) Samarinda, ditemukan kesulitan merekrut pegawai lokal, khususnya di Kalimantan Timur, karena terbatasnya jurusan teknik kimia di wilayah tersebut. Hal ini menyebabkan pegawai dari luar daerah menghadapi tantangan beradaptasi dengan budaya lokal, yang dapat memengaruhi kinerja mereka. Selain itu, faktor lingkungan kerja seperti jarak dari keluarga, pencahayaan, kebisingan, temperatur, dan sirkulasi udara juga berdampak pada kinerja. Karakteristik individu seperti pendidikan, pengalaman, motivasi, dan kompetensi turut memengaruhi kinerja pegawai. Pegawai berpengalaman cenderung lebih mandiri, sementara yang kurang berpengalaman memerlukan bimbingan lebih.

Dalam sebuah organisasi, manusia menjadi elemen sumber daya yang sangat krusial, sebab tanpa keberadaannya, organisasi tidak bisa beroperasi. Manusia merupakan penggerak utama dalam setiap proses kerja di perusahaan. Meskipun teknologi dan peralatan yang dipakai makin canggih, tetap diperlukan pengawasan manusia. Sehingga sebabnya, sumber daya manusia sangat tidak bisa tergantikan oleh sumber daya lain serta menjadi faktor utama yang menetapkan keberhasilan organisasi maupun perusahaan dalam memperoleh tujuannya. Peran manusia sangat penting pada pengelolaan usaha perusahaan, terutama dalam aspek sumber daya manusia (SDM) (Puspita et al., 2020). Terutama bagaimana suatu perusahaan memaksimalkan kinerja karyawannya untuk bisa mencapai tujuan perusahaan serta memperhatikan lingkungan tempat kerja pegawai serta karakteristik individu.

Lingkungan kerja yang positif dan nyaman bagi karyawan pasti akan membuat berkurang beban kerja bagi mereka yang tidak berkontribusi secara efektif bagi masyarakat. Ketika karyawan berada dalam suasana yang aman, nyaman, serta mendukung, mereka cenderung lebih ramah serta bersemangat untuk mengabdikan kepada masyarakat. Hal ini bisa berdampak signifikan pada kesejahteraan psikologis mereka. Maka sebabnya, lingkungan kerja memegang peranan penting untuk menetapkan kepuasan kerja karyawan (Bramastyo et al., 2021). Lingkungan internal (kerja) merupakan faktor-faktor atau kondisi-kondisi umum yang ada pada suatu organisasi, yang mempengaruhi pengelolaan organisasi tersebut. (Haryati et al., 2019). Lingkungan fisik tempat kerja harus dijaga sedemikian rupa sehingga tidak menghalangi kinerja, termasuk faktor-faktor seperti penataan ruang kerja, suhu, dan pencahayaan, sebab elemen-elemen ini bisa memengaruhi setiap individu secara berbeda sebab kemampuan adaptasi yang berbeda-beda di antara karyawan (Sedarmayanti & Rahadian N., 2018). Tidak hanya lingkungan kerja, faktor yang menyumbang pengaruh kinerja ialah karakteristik individu.

Mengacu (Adamy, 2021) Sangat penting untuk memahami perilaku individu. Kita dapat berpikir, bersikap, dan bertindak dengan benar jika kita tahu bagaimana orang lain berperilaku baik rekan kerja, atasan, maupun bawahan di lingkungan organisasi maupun masyarakat umum. Hal ini akan membantu membangun komunikasi yang efektif. Selain itu, pencapaian tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai dengan komunikasi yang baik. Setiap orang memiliki karakteristik yang berbeda satu sama lain. Setiap kehidupan manusia pasti mempunyai karakteristik unik yang mungkin berbeda dari orang ke orang. Karyawan harus mempunyai kemampuan untuk mengatasi tugas serta tanggung jawab yang diberikan. Keterampilan seorang karyawan bergantung pada posisi yang mereka ambil. Selain itu, sikap, minat, dan kebutuhan seseorang bisa dipakai untuk mengukur karakteristik individu tersebut. Tiap individu mempunyai nilai-nilai intrinsik yang bisa disumbang pengaruh lingkungannya. (Mariana A, 2023).

Mengacu (Silaen et al., 2021) Kinerja karyawan ialah output yang digapai individu untuk menjalankan penugasan yang diamanahkan agar mencapai tujuan kerja. Karyawan yang berkinerja tinggi condong bekerja lebih baik serta menghasilkan output yang lebih baik. Kinerja karyawan berkontribusi pada keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Peningkatan kinerja hanya bisa dicapai melalui manajemen yang baik, yang mendorong seluruh organisasi untuk meningkatkan kinerja. Kontribusi sumber daya manusia terhadap kemajuan perusahaan diukur dengan kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan perusahaan yang ideal, pengelolaan SDM yang jelas diperlukan lewat kebijakan yang jelas yang mempertimbangkan kepentingan bersama perusahaan serta karyawan (Widodo & Yandi, 2022).

Kinerja mencerminkan hasil karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang bertujuan untuk memastikan kinerja pekerjaan yang memuaskan dalam jangka waktu tertentu, yang menguntungkan baik organisasi maupun individu. (Anggraini et al., 2024)

Ada sejumlah penelitian sebelumnya sudah mempunyai hasil tentang dampak lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Mengacu pada temuan (Arifin &

Pandowo, 2020). Kinerja karyawan sedikit banyak dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Sedangkan ditemukan hasil kajian yang berbeda (Rahayu & Rushadiyati, 2021). Lingkungan Kerja (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Serta terkait variabel karakteristik individu, penelitian (Okta Syafitri et al., 2023). memperlihatkan Karakteristik Individu berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan. Sedang perbedaan hasil temuan (Azis, 2023). Menunjukkan terkait karakteristik individu tidak menyumbang pengaruh signifikan secara parsial pada kinerja karyawan. Adanya perbedaan atau ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai. Karena itu, penelitian ini perlu dilakukan kembali pada konteks Pegawai Negeri Sipil di BSPJI Samarinda. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di BSPJI Samarinda.

Berdasarkan latar belakang di atas serta hasil temuan terdahulu yang memperlihatkan ada perbedaan terkait pengaruh setiap variabel, maka sebabnya peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian ini bermaksud ingin mengkaji kembali variabel lingkungan kerja, karakteristik individu dan kinerja karyawan. Maka sebabnya, Peneliti memilih topik "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil" (PNS) Pada Kantor Balai Standardisasi Dan Pelayanan Jasa Industri Di Samarinda"

METODE PENELITIAN

Pada Studi ini menggunakan Metode kuantitatif, Mengacu (Sugiyono, 2013). Pendekatan kuantitatif sudah lama dipakai dan sudah menjadi metode penelitian standar. Akibatnya, pendekatan ini disebut sebagai pendekatan tradisional. Berdasarkan ideologi positivis, metode ini dikenal sebagai metode positivistik. Konsep ilmiah seperti konkret, empiris, objektif, terukur, logis, dan sistematis mendasari pendekatan ini sebagai metode ilmiah. Sebab memungkinkan penemuan dan pengembangan ilmu pengetahuan serta teknologi baru, metode ini juga disebut sebagai metode penemuan. Sebab data penelitian diperlihatkan pada bentuk angka serta dianalisis secara statistik, metode ini disebut selaku metode kuantitatif.

Populasi Menagacu (Sugiyono, 2019) Semua subjek atau objek yang memiliki atribut dan kualitas unik yang sudah dipilih oleh penulis disebut populasi. Populasi ini dipakai sebagai dasar penelitian untuk analisis lebih lanjut untuk menghasilkan kesimpulan yang bisa dipercaya dan Sampel Sampel ialah sebagian dari populasi secara keseluruhan, serta apabila populasi sangat besar sehingga meneliti seluruhnya tidak mungkin (contohnya sebab terbatasnya dana, tenaga, maupun waktu), penulis bisa mengambil sampel sebagai perwakilan dari sebuah populasi. dalam studi ini menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi relatif kecil, yaitu 51 PNS di BSPJI Samarinda. Dari jumlah tersebut, 30 responden yang mengembalikan kuesioner dianggap sudah mencukupi, mengingat ukuran ≥ 30 responden telah memenuhi syarat minimal analisis statistik regresi. Dengan demikian, sampel dinilai representatif untuk menggambarkan populasi. Namun, keterbatasannya adalah hasil penelitian hanya berlaku pada instansi ini dan belum dapat digeneralisasikan ke instansi lain dengan karakteristik berbeda.

Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Wawancara dipakai selaku langkah awal pada teknik pengumpulan data. Metode tersebut bertujuan dalam memperoleh data serta informasi yang sangat detail mengenai variabel yang dianalisis, sekaligus memperluas pemahaman serta mengidentifikasi permasalahan yang berkaitan dengan topik penelitian. Kuesioner tersebut mencakup pernyataan serta pertanyaan tentang bagaimana lingkungan kerja serta karakteristik individu memengaruhi kinerja pegawai. Skala likert kemudian dipakai untuk mengukur data respons dari setiap pernyataan dan pertanyaan yang diberikan. Tabel di bawah ini memperlihatkan bobot skor penilaian pada skala likert:

Tabel 1 Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Skor
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Teknik Analisis Data pada Penelitian ini memakai analisis data kuantitatif maka dari itu data pada penelitian ini akan dilaksanakan sesudah semua data responden atau sember sudah dikumpulkan, kemudian data analisis memakai cara statistik atau memakai aplikasi SPSS 27, yaitu Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linier Berganda, dan Uji Hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana item pertanyaan mampu mencerminkan variabel yang diteliti. Suatu item dikatakan valid jika nilai R hitung > R tabel dan nilai signifikansi < 0,05. Pada tabel, jumlah responden sebanyak 30 orang menghasilkan R tabel sebesar 0,361 (dengan df = 28 dan $\alpha = 0,05$). Seluruh item pada variabel Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, dan Kinerja memiliki R hitung yang lebih besar dari R tabel serta nilai signifikansi di bawah 0,05. Dengan demikian, semua item dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian. Berikut hasil uji validitas: Nilai r hitung yang melebihi r tabel mengindikasikan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja, karakteristik individu, dan kinerja telah memenuhi kriteria validitas. Dengan demikian, seluruh pernyataan dalam kuesioner tersebut dinyatakan valid. Dan hasil uji reliabilitas mendapatkan hasil Cronbach Alpha > 0,06 dengan nilai lingkungan kerja 0,681, karakteristik individu 0,869, dan kinerja 0,869. Maka pernyataan pada kuesioner ini dikatakan reliabel dan lolos pengujian reliabilitas.

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Mengacu Uji normalitas menetapkan apakah indenpendent variabel serta dependen terdistribusi secara teratur atau tidak. Model regresi yang baik harus mencakup analisis grafis dan uji statistik (Sahir, 2021). Uji normalitas berfungsi untuk menilai apakah data dalam suatu penelitian berdistribusi normal atau tidak. Ini penting karena banyak metode statistik, terutama uji parametrik (seperti regresi, ANOVA, dan uji-t), mengasumsikan bahwa data harus berdistribusi normal.

Table 2 Hasil Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	sig	Keterangan
0,197	0,05	Data Terdistribusi Normal

Sumber: penelitian lapangan, data di olah (2025)

Hasil pengujian menunjukkan nilai sebesar 0,197 yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

b) Uji Multikolinieritas

Table 3 Hasil Uji Multikolinieritas

NO	Varianbel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,718	1,393	Tidak Terjadi Multikolonieritas
2	Karakteristik individu	0,718	1,393	Tidak Terjadi Multikolonieritas

Sumber: penelitian lapangan, data di olah (2025)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk variabel lingkungan kerja dan karakteristik individu adalah sebesar 0,718 ($> 0,1$), serta nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,393 (< 10). Berdasarkan nilai-nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan.

c) Hasil Uji Heterokedastitis

Fungsi hasil uji heterokedastitis menggunakan Uji Park adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat masalah heterokedastitis, yaitu kondisi di mana varians error tidak konstan pada setiap nilai variabel independen. Heterokedastitis melanggar asumsi klasik dalam regresi linear, sehingga dapat menyebabkan estimasi koefisien menjadi tidak efisien. Berikut hasil uji Heterokedastitis:

Table 4 Hasil Uji Heterokedastitis

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig
1 (Constant)	-3,391	5,327		-,735	,469
Lingkungan Kerja	,274	,367	,168	,746	,462
Karakteristik Individu	-,091	,289	-,071	-,315	,755

Sumber: penelitian lapangan, data di olah (2025)

Memperlihatkan hasil nilai sig untuk masing-masing variabel independent lingkungan kerja nilai sig yang didapat sebesar 0,462 dan karakteristik individu nilai sig yang didapat sebesar 0,755. Maka nilai kedua nya lebih besar dari 0,05. Maka menunjukkan bahwa tidak ada indikasi. Dengan begitu hasil uji ini valid dalam artian bahwa tidak ada masalah heterokedastitis dalam pengujian ini.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Salah satu teknik statistik untuk mengidentifikasi persamaan regresi adalah analisis regresi linier berganda. Tujuan utamanya adalah untuk menemukan dan menilai ketidakakuratan apa pun saat memprediksi dependent variable berdasarkan masukan independen. Korelasi antara dependent variable serta 2 atau lebih independent variable juga bisa diperiksa memakai metode ini. Berikut hasil uji Regresi Linier Berganda:

Table 5 Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig
1 (Constant)	2,027	3,009		,674	,506
Lingkungan Kerja	,560	,207	,447	2,703	,012
Karakteristik Individu	,329	,163	,334	2,017	,054

Sumber: penelitian lapangan, data di olah (2025)

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$Y = 2,027 + 0,560 + 0,329 + e$$

Defenisi:

$$Y = \text{Kinerja Pegawai}$$

b_1 = Koefisien Variabel X_1 Lingkungan Kerja

b_2 = Koefisien Variabel X_2 Karakteristik Individu

x_1 = Lingkungan Kerja

x_2 = Karakteristik Individu

e = Kesalahan Residu Error

Dari persamaan tersebut dapat diketahui sebagai berikut ini:

1. Berdasarkan output regresi linier berganda menunjukkan hasil nilai konstanta a bertanda positif dengan nilai 2,027, yang artinya apa bila variabel independent yaitu lingkungan kerja dan karakteristik individu sama dengan nol (0) maka variabel dependent bernilai sebesar 2,027.
2. Berdasarkan output regresi linier berganda Lingkungan kerja mendapatkan nilai sebesar 0,560. Maka dapat dikatakan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan output regresi linier berganda Karakteristik individu mendapatkan nilai sebesar 0,329. Maka dapat dikatakan Karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

4. Uji Hipotesis

a) Uji t (Parsial)

Table 6 Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2,027	3,009		,674	,506
Lingkungan Kerja	,560	,207	,447	2,703	,012
Karakteristik Individu	,329	,163	,334	2,017	,054

Sumber: penelitian lapangan, data di olah (2025)

Dari hasil uji memberikan hasil penjelasan hasil uji t (parsial) sebagai berikut:

- 1) t hitung dibandingkan dengan perbandingan t tabel: $2.703 > 2.051$. Ini berarti lingkungan kerja memiliki dampak yang besar. Perbandingan nilai Sig. $0,012 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan juga. Kesimpulan mengenai lingkungan kerja: Hasilnya disetujui. H_1 (variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja) diterima, namun H_0 ditolak.
- 2) t hitung dibandingkan dengan perbandingan t tabel: $2.017 < 2.051$. Ini berarti karakteristik individu tidak memiliki dampak yang besar. Perbandingan nilai Sig. $0,54 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik individu tidak memiliki pengaruh yang signifikan juga. Kesimpulan mengenai karakteristik individu: Hasilnya tidak disetujui. H_2 (variabel karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja), namun H_0 diterima.

b) Uji Simultan (F)

Table 7 Hasil Uji Simultan (F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52,235	2	26,118	11,959	<,001
	Residual	58,965	27	2,184		
	Total	111,200	29			

Sumber: penelitian lapangan, data di olah (2025)

Hasil uji menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 11,959 lebih besar daripada F tabel sebesar 3,35, serta nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel lingkungan kerja dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H3) diterima dan hipotesis nol (H03) ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan karakteristik individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Samarinda.

c) Uji Koefisien Determinasi

Table 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the
1		,470	,430	1,478

Sumber: penelitian lapangan, data di olah (2025)

Berdasarkan hasil analisis, variabel "Lingkungan Kerja" dan "Karakteristik Individu" secara simultan mampu menjelaskan sebesar 43,0% variasi terhadap variabel dependen, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square. Sementara itu, sisa sebesar 57,0% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini dapat diaplikasikan dalam birokrasi PNS dengan cara meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik melalui perbaikan fasilitas fisik maupun penciptaan budaya kerja yang kondusif, karena terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain itu, meskipun karakteristik individu tidak signifikan secara parsial, faktor ini tetap perlu dikelola melalui program pengembangan kompetensi, motivasi, dan sistem penghargaan berbasis kinerja. Dengan kombinasi kedua aspek tersebut, birokrasi diharapkan mampu meningkatkan produktivitas aparatur sekaligus memperkuat efektivitas pelayanan publik.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uji regresi linier berganda, diperoleh koefisien sebesar 0,560 yang mengindikasikan adanya pengaruh positif. Selanjutnya, hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,703 lebih besar dari t tabel sebesar 2,051, dengan nilai signifikansi sebesar 0,012 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Samarinda.

Karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja dan meningkatkan kinerja dan disiplin dalam setiap pekerjaan mereka jika mereka mempunyai lingkungan kerja yang nyaman. Ini akan menyumbang dampak pada kinerja mereka melalui hubungan antar karyawan yang baik, fasilitas yang memadai, lingkungan kerja nyaman. Saat karyawan merasakan aman di tempat kerja, mereka cenderung akan menjadi disiplin serta lebih optimal untuk menggapai tujuan perusahaan atau instansi. (Putri et al., 2019)

Temuan penyelidikan ini sesuai dengan (Arifin & Pandowo, 2020). Peran lingkungan kerja, secara parsial berpengaruh positif dan signifikan mengenai kinerja karyawan PT. Buana Finance, Tbk Cabang Manado. Juga didukung dengan penelitian lain hasil temuan (Puspita, 2021). Lingkungan kerja pada PT. Karya Indah Alam Sejahtera hasil signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dan hasil temuan (Widyaningrum & Wajdi, 2024) lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian, karakteristik individu menunjukkan pengaruh positif namun

tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil regresi linier berganda menghasilkan koefisien sebesar 0,329, yang mengindikasikan adanya hubungan positif antara karakteristik individu dan kinerja pegawai. Namun demikian, hasil uji t parsial menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,027 masih lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 2,051, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,054 yang melebihi batas 0,05. Oleh karena itu, H0 diterima dan H2 ditolak, yang berarti karakteristik individu tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Samarinda.

Karakteristik individu adalah sifat, kebiasaan, atau ciri khas seseorang yang bisa mempengaruhi perilaku lainnya, baik dalam lingkungan kerja maupun dalam kehidupan sehari-hari. (Budiyarti et al., 2024)

Temuan penyelidikan ini sesuai dengan (Hadi & Muslimin, 2022). Dari hasil pengujian bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan. Juga didukung dengan penelitian lain hasil temuan (Tambingon et al., 2019). Karakteristik individu tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan hasil temuan (Riyadi, 2019). Karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil, kinerja pegawai dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja dan karakteristik individu secara bersamaan. Kinerja pegawai dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja dan pengaruh karakteristik individu, yang dibuktikan dengan hasil uji regresi linier berganda yang menunjukkan hasil masing-masing sebesar 0,560 dan 0,329. Selain itu lingkungan kerja dan karakteristik individu juga diperoleh dengan hasil uji f secara simultan yang menghasilkan nilai f hitung sebesar 11,959 > lebih besar dari 3,350 dan nilai sig sebesar 0,001 < 0,05. Maka dengan begitu lingkungan kerja dan karakteristik individu keduanya bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai. Dari hasil analisisnya yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai.

Temuan penyelidikan ini sesuai dengan (Azis, 2023). Penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara karakteristik individu secara parsial tidak berpengaruh signifikan. Secara bersamaan, kedua variabel tersebut memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Mineral di Sulawesi dan temuan (Nurazis et al., 2021). Secara simultan, baik karakteristik individu maupun lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi 0,000 (<0,05). Nilai R² sebesar 70,3% menunjukkan bahwa variabel yang diteliti mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja pegawai,

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai uji t (2,703 > 2,051) dan signifikansi 0,012. Karakteristik individu juga berpengaruh positif, tetapi tidak signifikan (t hitung 2,017 < 2,051; sig. 0,054). Namun, secara simultan kedua variabel ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (F hitung 11,959 > 3,35; sig. 0,001). Studi ini menegaskan bahwa kinerja PNS di BSPJI Samarinda lebih ditentukan oleh kualitas lingkungan kerja dibanding karakteristik individu. Temuan ini mencerminkan bahwa perbaikan birokrasi tidak cukup hanya dengan meningkatkan kapasitas personal, tetapi harus diawali dengan pembenahan sistem dan kondisi kerja agar potensi individu dapat berkembang optimal.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran, perlu adanya

program pengembangan karakteristik individu, seperti pelatihan, teknis dapat berupa pelatihan pengujian laboratorium, sertifikasi industri, serta penggunaan peralatan standar mutu, sesuai kebutuhan kerja PNS di BSPJI. Sementara itu, pelatihan nonteknis dapat berupa komunikasi efektif, manajemen waktu, pelayanan publik berbasis etika, dan kepemimpinan aparatur. Dengan adanya pelatihan ini, diharapkan kinerja PNS meningkat dan penelitian selanjutnya dapat mengkaji pengaruh program pengembangan SDM tersebut secara lebih spesifik. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain di luar lingkungan kerja dan karakteristik individu, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau sistem reward, agar dapat memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

REFERENCES

- Adamy, M. (2021). *Pengaruh Karakteristik Individu Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional*.
- Anggraini, D. P., Efendi, B., & Nurhayati, E. C. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT Tunas Madukara Indah 2 di Desa Sedayu Kecamatan Sapuran Kabupaten Wonosobo). *Jurnal Akuntansi, Manajemen & Perbankan Syariah*, 4(4). <https://doi.org/https://doi.org/10.32699/jamasy.v4i4.8072>
- Arifin, M. B., & Pandowo, M. H. (2020). Peran Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Buana Finance Tbk. Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. <https://doi.org/https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/30437>
- 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. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.933>
- Bramastyo, R. M., Negoro, K., Totok, H., Wahono, T., Taqiyuddin, A., Ragil Anandita, S., Bhayangkara, U., Pgri Jombang, S., & Hasbullah, U. K. W. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Yayasan Pendidikan dan Pembinaan Seribu Warna (YPP SENA) Jombang). *MARGIN ECO: Jurnal Ekonomi Dan Perkembangan Bisnis*, 5(2), 28. <https://doi.org/https://doi.org/10.32764/margin.v5i2.2397>
- bspjisamarinda.kemenperin.go.id. (2025, April 7). *Balai Standardisasi dan Pelayanan Jasa Industri Samarinda atau biasa disingkat BSPJI Samarinda (BISa)*. Bspjisamarinda.Kemenperin.Go.Id. <https://www.bspjisamarinda.kemenperin.go.id/>
- Budiyarti, N., Prana Abadi, H., & Handayani, H. R. (2024). Pengaruh Karakteristik Individu dan Komunikasi Internal terhadap Etos Kerja. *Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.37481/jmh.v4i2.892>
- Hadi, K., & Muslimin, M. I. P. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Dukungan Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PT Pegadaian Cabang Dompu. In *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 1, Issue 3). <https://doi.org/https://doi.org/10.57141/kompeten.v1i3.21>
- Haryati, E., Suharyanto, A., Hasmayni, B., & Siregar, F. (2019, December 20). *The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at PT Aneka Gas Industri Tbk*. <https://doi.org/10.4108/eai.24-10-2019.2290609>
- Mariana A. (2023). *Pengaruh Karakteristik Individu, Evaluasi Kinerja, dan Kompetensi Manajerial Terhadap Loyalitas Kerja Sumber Daya Manusia di PT. Telkom Akses Tangerang (STO Legok)*. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi/article/view/1932>
- Nurazis, N. A., Rismansyah, R., & Hendri, E. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lapas Narkotika Banyuasin. *Jurnal Manajemen*

- Dan *Investasi* (MANIVESTASI), 3(2), 276–284.
<https://doi.org/https://doi.org/10.31851/jmanivestasi.v3i2.7384>
- Okta Syafitri, E., 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. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jekombis.v2i1.984>
- Puspita, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Indah Alam Sejahtera di Gresik. In *IMKA Implementasi Manajemen & Kewirausahaan* (Vol. 1, Issue 1). <https://doi.org/https://doi.org/10.38156/imka.v1i1.62>
- Puspita, A., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.32832/manager.v3i1.3821>
- Putri, E. M., Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., & Mukaffi, Z. (2019). The effect of work environment on employee performance through work discipline. *International Journal of Research-Granthaalayah*, 7(4), 132–140. <https://doi.org/DOI:10.5281/zenodo.2653144>
- Rahayu, M. S. , & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*. <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/index>
- Riyadi, S. (2019). The Influence of job satisfaction, work environment, individual characteristics and compensation toward job stress and employee performance. *International Review of Management and Marketing*, 9(3), 93. <https://www.proquest.com/openview/a9b2eb7de759dfc38c4e6066cf4249fd/1?cbl=816339&pq-origsite=gscholar>
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. PENERBIT KBM INDONESIA.
- Sedarmayanti, & Rahadian N. (2018). *Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi*. <https://doi.org/https://doi.org/10.31113/jia.v15i1.133>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Satriawan, D. G., & Masyrurroh, A. (2021). *Kinerja karyawan* (Pertama). WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG (Grup CV. Widina Media Utama).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo, Ed.; Edisi Kedua). ALFABETA, cv | Hotline: 081.1213.9484 .
- Sugiyono, S. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. ALFABETA, CV.
- 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), 4610–4619. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25280>
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Widyaningrum, N. A., & Wajdi, M. F. (2024). The Influence Of Individual Characteristics, Work Environment And Motivation On Employee Performance At The District Offices Of Jebres, Pasar Kliwon, Laweyan And Banjarsari In Surakarta City. *International Journal of Global Accounting, Management, Education, and Entrepreneurship*, 4(2), 260–272. <https://doi.org/https://doi.org/10.48024/ijgame2.v4i2.144>