Jurnal Riset Manajemen
https://jrm.ekasakti.org/index.php/jurma/index

Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Pasaman Barat

Endang Tirtana Putra[1], Citra Suci Mantauv[1], Reza Oktavia[1]
[1]Institut Teknologi dan Ilmu Sosial Khatulistiwa, Indonesia
endangtirtanaputra@gmail.com*

Article Information:
Received Jan 8, 2026
Revised Feb 2, 2026
Accepted Mar 20, 2026

Keywords: *Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai*

Abstract

Penelitian ini dilakukan di Dinas Tanaman Pangan Dan Holtikultura, Kabupaten Pasaman Barat, Tujuan dari penelitian ini adalah: Untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai, untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Populasi adalah seluruh pegawai negeri sipil pada Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Pasaman Barat yang berjumlah 55 orang. Sampel yang digunakan adalah metode sensus yaitu dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier berganda Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dan dijelaskan bahwa ,variabel Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan Koefisien regresi 17.043 dengan nilai signifikan 0,000 (<0,05), variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan Koefisien regresi 2.187 dengan nilai signifikan 0.033 (>0,05), variabel Independen secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai F = 183.498 dengan nilai signifikan 0,000 (>0,05). Nilai R2 menunjukkan 87.6% dan sisa sebesar 12.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset besar untuk kelangsungan hidup suatu instansi atau organisasi saat ini maupun di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam sebuah instansi adalah seluruh individu mulai dari bawahan sampai dengan atasan, yang bekerja dan menjadi anggota dalam organisasi instansi. Sumber daya manusia sangat berperan penting untuk mencapai tujuan instansi untuk kedepannya. Agar tujuan instansi dapat tercapai maka dibutuhkan pegawai yang berkerja secara efisien dan efektif sehingga memberikan kinerja yang baik.

How to cite: Putra, E, T., Mantauv, C, S., Oktavia, R. (2026) Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Pasaman Barat. *Jurnal Riset Manajemen*, *3*(1), 36-44.

E-ISSN: 3046-8655
Published by: The Institute for Research and Community Service

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu utama dalam keberhasilan suatu organisasi atau lembaga pemerintahan, termasuk di Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Pasaman Barat. Kinerja pegawai yang optimal akan berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan organisasi, meningkatkan kualitas pelayanan publik, dan mendukung tercapainya program-pragram pembangunan daerah, khususnya dalam sektor pertanian dan holtikultura yang memiliki peranan strategis bagi kesejahteraan masyarakat. Tanpa kinerja pegawai yang maksimal, kegiatan dalam organisasi tidak akan mungkin berjalan.

Kinerja menurut Mangkunegara (2021:67) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan kinerja menurut (Chairunnisah et al., 2021:2) adalah pegawai yang menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan berhasil secara kualitas dan kuantitas. Kinerja pegawai sangat mempengaruhi kualitas dari sebuah instansi. Apabila kinerja pegawai bagus, maka akan berdampak baik pada instansi dan juga akan mendapatkan keuntungan. Namun sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk, maka akan membuat kinerja sebuah instansi menurun dan akan mengalami kerugian (Puspitasari & Agustini, 2024).

Sinambela (2011), mengemukan bahwa kinerja pegawai didefenisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Menurut fakta dan data yang dihimpun dari Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Pasaman Barat terkait kinerja pegawai masih terdapat kendala atau permasalahan tentang rendahnya kinerja pegawai di mana seluruh kegiatan yang sudah dilaksanakan belum teradministrasi dengan baik, pelaksanaan pengukuran kinerja belum didukung dengan pemanfaatan aplikasi monitoring dan evaluasi, sebagian besar laporan kinerja belum menyampaikan informasi secara lengkap atau memadai, kurang optimalnya antar OPD, dan keterbatasan sumber daya manusia (SDM) di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura dari segi kuantitas maupun kualitas.

Menurut laporan hasil evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Inspektorat Daerah Nomor: PE.09.03/S-543/D3/04/2024 tanggal 31 Desember 2024 bahwa nilai SPIP Kabupaten Pasaman Barat adalah level 3 yang dilihat dari beberapa unsur yaitu lingkungan pengendalian, penilaian risiko, kegiatan pengendalian terhadap risiko, informasi dan komunikasi, dan pemantauan. Selain itu, berdasarkan laporan hasil evaluasi atas implementasi SAKIP Inspektorat Daerah Nomor 700.1.2.1/2/Inspekt-LHE/V/2024 tanggal 13 Mei 2024 di mana Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura mendapat nilai BB artinya mencapai target. Dalam hal peningkatan kinerja pegawai, Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Pasaman Barat melakukan pelatihan dan bimbingan teknis bagi pegawai terkait implementasi SPIP, sertifikasi kompetensi bagi auditor dan pengelola pengendalian internal, dan pembinaan secara berkelanjutan untuk memastikan pemahaman dan keterampilan dalam mengelola SPIP (Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Pasaman Barat, 2024).

Untuk meningkatkan kinerja di Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Pasaman Barat maka diperlukan karakteristik individu sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karakteristik individu adalah bahwa setiap individu mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kapasitas yang unik satu sama lain, dan pembedaan tersebut akan meluas hingga ke dunia kerja, yang akan menyebabkan

pemenuhan satu individu dengan yang lain akan tampak sebagai sesuatu yang lain. Meskipun faktanya mereka bekerja di tempat yang sama (I Gusti A. K. M, 2019:18). Karakteristik individu merupakan perbedaan dari masing-masing pegawai yang mempengaruhi cara berperilaku dan melakukan suatu pekerjaan karena setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda antara satu dengan lainnya meskipun bekerja ditempat yang sama.

Dalam upaya mencapai tujuan, Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Karakteristik Individu Pegawai dapat dilihat dari sejauh mana mereka berhasil menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan. Misalnya dalam program peningkatan produksi tanaman pangan seperti padi, jagung, atau kedelai, atau dalam pengembangan produk hortikultura seperti buah-buahan dan sayur-sayuran. Keberhasilan dalam mencapai program pekerjaan tersebut menunjukkan karakteristik individu pegawai dalam mendukung program Dinas tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Pasaman Barat. Akan tetapi masih ditemukan pegawai yang belum berhasil menyelesaikan tugas tersebut karena setiap pegawai memiliki karakteristik yang berbeda, sehingga cara bekerja mereka terhadap Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura berbeda pula yang akan terdampak pada hasil kerjanya.

Karakteristik individu ialah bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lainnya (Hanifah, 2019). Karakteristik individu adalah setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain, dan perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kinerja satu orang dengan yang lainnya berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama (Gusti, 2017). Sedangkan Menurut Iskandar (2019:1), karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu.

Selain dari karakteristik individu, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu instansi sangat penting untuk di perhatikan manajemen. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai (Jodie Firjatullah et al., 2023). Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal (Desyinta et al., 2019). Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman bisa membuat pegawai menjadi betah dan secara langsung bisa meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam upaya peningkatan kinerja pegawai (Jufrizen & Rahmadhani, 2020).

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana pegawai bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja di pergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja pegawai juga tinggi. Bagi pegawai, bekerja pada lingkungan kerja yang bersih, penerangan yang cukup, pertukaran udara yang baik, dengan perlengkapan kerja yang memadai dan komunikasi antar pegawai yang baik akan menimbulkan dan meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja (Nurjaya, 2021).

Lingkungan kerja pada Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten

Pasaman Barat masih dirasakan kurang nyaman oleh pegawai yang disebabkan ruangan yang panas dan ruangan yang kecil sehingga banyak pegawai yang mengeluh akan kenyamanan di dalam ruangan mereka yang akhirnya menggangu pekerjaan mereka. Hal ini dapat memberikan pengaruh yang tidak baik terhadap kinerja mereka. Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lebih lanjut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, baik dari karakteristik individu maupun lingkungan kerja, agar dapat menemukan solusi yang tepat untuk meningkatkan kinerja di Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Pasaman Barat. Dengan melakukan penelitian yang lebih lanjut, diharapkan akan muncul solusi yang efektif untuk mengatasi permasalahan yang ada dan mendorong pegawai untuk berprestasi dalam kinerja mereka.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang data – datanya dinyatakan dalam bentuk angka. Selanjutnya sifat pada penelitian ini adalah asosiatif. Menurut Sugiyono (2022) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Menurut Sugiyono (2022) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai PNS di Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Pasaman Barat.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin di teliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2020:81) mengatakan bahwa Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu. Teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Menurut Sugiyono (2018) Metode Sensus adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Penelitian yang dilakukan pada populasi dibawah 100 sebaiknya dilakukan dengan sensus, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel semua sebagai subyek yang dipelajari atau sebagai responden pemberi informasi. Sampel pada penelitian ini merupakan pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Pasaman Barat sebanyak 55 (lima puluh lima) orang . Sumber data dalam penelitian ini aadalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data kusioner, wawancara dan observasi. Teknik analisa data yang digunakan analisis deskriptif dan uji asumsi klasik.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua (Sugiyono,2020). Dengan persamaan regresi:

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e}$$

Di mana:

Y = Kinerja Pegawai
a = Konstanta
X_1 = Karakteristik Individu
X_2 = Lingkungan Kerja
$b_{1,2}$, = Koefisien regresi dari variabel ($X_{1,2,}$)
e = Standar Error

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapatdigunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan pengaruh antara dua variabel atau lebih Sugiyono (2022) mengatakan bahwa dalam analisa regresi diperlukan juga untuk melihat berapa persen dari variasi variabel dependent dapatditerangkan oleh variasi darı variabel independent. Untuk itu digunakan koefisien determinasi (r^2) Rentang koefisien dengan adalah dari 0 s/d 1 semakinkoefisien r^2 mendekati angka 1 maka pengaruh variabel independen semakin besar terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan uji validitas instrumen dilakukan dengan mengkorelasikan setiap butir pernyataan pada variabel karakteristik individu, lingkungan kerja dan kinerja pegawai semua butir pernyataan yang digunakan dalam pengukuran memiliki nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari pada nilai kritisnya yaitu 0,30. sehingga seluruh item dinyatakan valid.Suatu butir pernyataan dikatakan valid bila memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari 0.3 dan sebaliknya (Sugiyono,2020). Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Menurut Sugiyono (2020), instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Karena seluruh variabel dalam penelitian ini nilai Cronbach's Alpha > 0,70, maka instrumen penelitian pada ketiga variabel dinyatakan reliabel**.**

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2021), Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. data residual dapat berdistribusi secara normal jika Asymp. Sig (2-tailed) lebih tinggi dari nilai α = 5%. Pengujian normalitas data dengan menggunakan one sampel komolgrov smirnov test dengan menunjukkan tingkat signifikan 0,05. Dengan asumsi sebagai jika probabilitas < 0,05 distribusi data adalah tidak normal dan jika probabilitas > 0,05 distribusi data adalah normal. Setelah dilakukan uji monten carlo diperoleh bahwa nilai residual hasil pengujian menunjukkan nilai signifikasansi sebesar 0.875, yang lebih besar dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal. Dengan demikian, meskipun masing-masing variabel tidak normal secara individual, tetapi karena residual dari model regresi normal, maka asumsi normalitas telah terpenuhi dan model regresi layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Uji Linearita

Uji Linearitas untuk mengetahui apakah terjadi tidaknya hubungan yang linear antara prediktor variabel dependen dengan variabel independen dapat dilihat dengan membandingkan nilai signifikan dari *Deviation From Linearity*, dengan tingkat signifikan yang digunakan lebih besar maka terjadi hubungan yang linear. Hasil uji linieritas dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

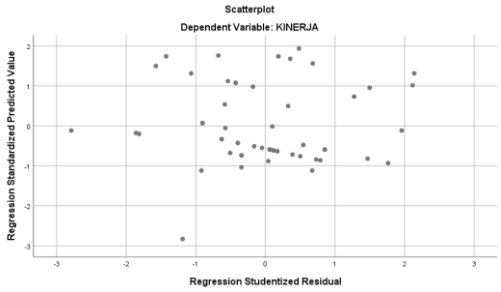
Hasil Uji Linieritas

No	Variabel	Sig	Alpha	Keterangan
1	Karakteristik Individu	0.074	0.05	Linier
2	Lingkungan Kerja	0.614	0.05	Linear

Berdasarkan tabel di atas hasil uji linieritas dapat diketahui bahwa nilai signifikan pada *Deviation from Linearity* sebesar 0,074. Karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Karakteristik Individu (X_1) dan Kinerja Pegawai (Y) terdapat hubungan yang linier. Begitupun dengan Variabel Lingkungan kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y) juga terdapat hubungan yang linier pada *Deviation from Linearity* dengan nilai signifikan sebesar 0.614. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier secara signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas berguna untuk menguji apakah variasi kelompok populasi homogen atau tidak. Jika variasi kelompok populasi satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji ada tidaknya heterokedastisitas dalam penelitian ini dengan melihat pada grafik *scaterplot*. Bila titik ini menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y berarti data terbebas dari masalah heteroskedastisitas.:



Dari grafik Scatterplot di atas, tidak ditemukan terbentuknya pola-pola tertentu dari penyebaran titik-titik pada grafik. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilahat melalui VIF (*Varians Inflation Faktor*). Bila angka tolerance > 0,1dan VIF<10, maka tidak terdapat gejala multikolinearitas. Pada tabel di bawah terlihat bahwa semua variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Karakteristik Individu Dan Lingkungan

Kerja nilai tolerence nya tidak ada yang kecil dari 0,1 sedangkan nilai VIF tidak ada yang besar dari 10. Dengan demikian di antara variabel indenpenden dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas.

Hasil Uji multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerence	VIF	Keterangan
Karakteristik Individu(X_1)	0.876	1.142	Tidak ada multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X_2)	0.876	1.142	Tidakada multikolinearitas

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisa regresi berganda (*multi analition analysist*) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat Dalam penelitian ini analisa regresi berganda bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil analisi Regresi Linear Berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Ringkasan Hasil Analisi Regresi Linear Berganda

Variabel Indenpenden	Koefisien	T Hitung	Sig	Keterangan
Konstanta	0.092	0.421	0.676	_
Karakteristik Individu (X_1)	0.892	17.043	0.000	Signifikan
Lingkungan Kerja (X_2)	0.083	2.187	0.033	Signifikan
Koefisien Kolerasi (R) : 0.936				
Koefisien Determinasi (R^2): 0.876 atau 87,6%				
Nilai F : 183.498				
Signifikan F : 0.000				

Berdasarkan model penelitian, maka rumus persamaannya adalah sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e}$$

Dengan demikian persamaan dari hasil analisis data dari penelitian ini adalah :

$$\mathbf{Y = 0.092 + 0.892X_1 + 0.083X_2 + e}$$

Di mana
Y = Kinerja Pegawai
a = Konstanta
X_1 = Karakteristik Individu
X_2 = Lingkungan Kerja
b_1 = Koefisien Regresi Karakteristik Individu
b_2 = Koefisien Regresi Lingkungan Kerja
e =Standar Error

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Konstanta (a) bernilai 0.092 nilai konstanta bernilai positif dan signifikan artinya jika skor nilai Karakteristik Individu (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) sama dengan nol, maka skor nilai Kinerja Pegawai (Y) bernilai sebesar konstanta. Koefisien b1 sebesar 0.892 koefisien variabel Karakteristik Individu positif dan signifikan artinya skor Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai bersifat positif. Jika skor Karakteristik Individu mengalami peningkatan, maka Kinerja Pegawai meningkat

pula. Koefisien b2 sebesar 0.083 koefisien variabel Lingkungan Kerja positif dan signifikan artinya skor Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. Jika skor Lingkungan Kerja mengalami peningkatan maka Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan pula.

Dari tabel diatas terlihat bahwa variabel Karakteristik Individu memiliki nilai t sebesar 17.043 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 (< 0.05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan Dan Holtikultura Kabupaten Pasaman Barat. Artinya hipotesis 1 diterima**.** Sedangkan Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai t sebesar 2.187 dan nilai signifikansi 0.033 (>0,05). Dari data ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan Dan Holtikultura Kabupaten Pasaman Barat. Artinya hipotesis 2 diterima**.**

Dari tabel terlihat bahwa nilai signifikansi uji F adalah 0.000 dan nilai F sebesar 183.498 Ini berarti bahwa nilai signifikansi F lebih kecil dari alpha 5% (0,000 < 0,05). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa model regresi yang ada sudah baik dan layak digunakan dalam penelitian ini. Dimana Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Pasaman Barat. Dengan demikian hipotesis 3 diterima.

Koefisien determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel-variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Dari tabel terlihat bahwa koefisien determinasinya adalah 0.876 atau 87.6%.Artinya, besarnya kontribusi pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 87.6%. Sisanya atau sebesar 12.4% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam pengujian ini. Hal ini juga menunjukkan bahwa pengaruh variabel Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja dalam penelitian ini relatif besar terhadap peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Pasaman Barat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama diketahui bahwa Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Pasaman Barat. Karakteristik individu pegawai adalah serangkaian sifat, kemampuan, sikap, dan nilai-nilai yang melekat pada setiap individu yang dapat memengaruhi cara mereka bekerja, berinteraksi, dan berkontribusi dalam organisasi atau instansi. Berdasarkan hasil diatas maka karakteristik individu di Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Pasaman Barat memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawaiBerdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua diketahui bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura Kabupaten Pasaman Barat. Peneliti menilai bahwa lingkungan kerja dinilai baik, dengan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa dengan lingkungan kerja yang baik maka akan membuat kinerja semakin meningkat. Dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan Dan Holtikultura.

REFERENSI

Anwar Prabu Mangkunegara, 2021, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Desyinta, D., Lie, D., Efendi, E., & Putri, D. E. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu DanLingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Upt Samsat Pematangsiantar. Maker: Jurnal Manajemen, *5*(1), 1–13. https://doi.org/10.37403/maker.v5i1.103

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. (2018). AplikasiAnalisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu S, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta

I Gusti A.K.M dan Anak A.A.S (2017), Pengaruh Karakteristik Individu, KarakteristikP ekerjaan, Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Fakultas Ekonomi Universitas Udayana Bali, vol. 6, No. 4, 2253-2279 ISSN 2302-8912.

Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023).Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja.

Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara,*3*(1),66–79. https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561

Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Mangkunegara., (2012). Manajemen Personalia, Jakarta: Ghalia Indonesia.

Nur Hanifah. (2019). PengaruhKarakteristikIndividu dan BudayaOrganisasiTerhadap Kinerja Karyawan Bagian Twisting Pada PT. Dewa Sutratex II Cimahi. MUTLAQAH: Jurnal Kajian Ekonomi Syariah, 192–199.

Nurjaya, N. (2021). PengaruhDisiplinKerja, LingkunganKerja dan MotivasiKerjaTerhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. JurnalIlmiah Nasional, III(1), 60-74.

Puspitasari, D. M., & Agustini, K. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. https://doi.org/10.54371/jiip.v7i9.5800

Sinambela, Lijan Poltak. Dkk. 2011. Reformasi Pelayanan Publik. Jakarta: BumiAksara.

Sugiyono, 2022. Metode PenelitianKualitatif. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2018). Metode PenelitianKombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Copyright holder:
© Putra, E, T., Mantauv, C, S., Oktavia, R. (2026)

First publication right:
Jurnal Riset Manajemen

This article is licensed under:
CC-BY-SA