



---

## PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS BUDAYA DAN PARIWISATA KABUPATEN REMBANG

Nabilah Nur Rosyiqoh <sup>[1]</sup>, Dian Anita Sari <sup>[2]</sup>

<sup>[1][2]</sup> Universitas YPPI Rembang

nabilahnrosyiqoh@gmail.com <sup>[1]</sup> dian.soekamto@gmail.com <sup>[2]</sup>

### INFO ARTIKEL

#### Riwayat Artikel:

Diterima pada 29 Januari 2024

Disetujui pada 30 Januari 2024

Dipublikasikan pada 31 Januari 2024

#### Kata Kunci:

Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja.

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Budaya dan Pariwisata Kabupaten Rembang. Populasi yang digunakan yaitu pegawai Dinas Budaya dan Pariwisata Kabupaten Rembang. Model pengambilan sampel yang digunakan yaitu total sampling. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode survei dengan cara menyebar kuesioner pada 35 pegawai. Data yang digunakan adalah data primer, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, 2) lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan 3) kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai adjusted R square adalah 0,895 artinya variabel independen pada model penelitian ini dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 89,5% sedangkan 10,5% dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

### PENDAHULUAN

Produktivitas pekerja biasa disebut dengan kinerja pegawai dan menjadi landasan penilaian tingkat kinerja seorang pegawai. Tercapainya tujuan perusahaan merupakan langkah menuju kemajuan. Kinerja pegawai harus ditingkatkan dengan upaya yang dilakukan karena berperan menentukan dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, salah satu kunci lembaga mencapai tujuannya adalah kinerja dan ada banyak faktor yang harus diperhatikan oleh pimpinan instansi. Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu karakteristik individu. Instansi pasti mengharapkan pegawai yang profesional dalam pekerjaan, maka instansi juga akan mengalami kemajuan. Namun, instansi mempunyai banyak pegawai yang mempunyai sifat maupun perilaku yang berbeda. Keberagaman perilaku pegawai akan mempengaruhi jalannya instansi.

Nabila dan Mistar (2020) mengemukakan karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Tambingon, dkk (2019) mengemukakan secara parsial karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hubungan antara karakteristik individu dengan kinerja pegawai

mempunyai keterkaitan yang saling mempengaruhi. Kinerja pegawai dipengaruhi dengan karakteristik individu, pegawai yang tidak sedikit dan sulit menyatukan visi individu akan sangat berpengaruh dalam kinerja dalam instansi tertentu. Lingkungan kerja merupakan elemen kedua yang mungkin berdampak pada kinerja pekerja. Faktor utama yang dapat meningkatkan taraf produktivitas kerja adalah lingkungan tempat kerja. Ruang gerak di kantor Dinas Kebudayaan dan Pariwisata sangat minim karena banyaknya pegawai. Selain itu, banyak kebisingan yang ditimbulkan oleh ruang kerja yang terletak di dekat pendopo yang sering digunakan untuk acara organisasi di luar gedung.

Kepuasan kerja menjadi faktor ketiga yang memberi dampak pada kinerja seorang karyawan. Salah satu aspek terpenting dari operasi suatu lembaga adalah kepuasan kerja karyawannya. Namun beberapa faktor yang terpenuhi juga dapat menimbulkan dampak yang kurang baik. Menurut penelitian Sutisna tahun 2021, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh kepuasan kerja. Namun penelitian Nabawi (2019) tidak menemukan bukti bahwa kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh kepuasan secara parsial. Hubungan antara kinerja dengan kepuasan yang bersifat timbal balik. Kinerja karyawan ditingkatkan oleh kepuasan kerja, dan sebaliknya. Pekerja yang merasa puas akan lebih besar kemungkinannya untuk mengupayakan peningkatan produktivitas pada pekerjaannya selanjutnya.

Berdasarkan temuan pra-survei dan wawancara, pegawai dari objek dalam penelitian ini memiliki kinerja cukup baik tetapi instansi tidak memberikan fasilitas kegiatan dalam pengelolaan diri. Penelitian ditujukan untuk menunjukkan dan memastikan bagaimana karakteristik individu, lingkungan dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja.

## **KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS**

### **Goal Setting Theory**

Menurut Ghozali (2020) Goal setting theory juga dikenal sebagai teori penetapan tujuan merupakan bagian penting dari manajemen pengembangan pribadi. Kriteria (atau aturan) penetapan tujuan seperti kriteria SMART dapat membantu menetapkan tujuan dan mendorong seseorang atau kelompok orang untuk mencapainya. Studi yang dilakukan oleh Locke et al. dalam Ghozali (2020) menemukan bahwa tujuan yang lebih khusus dan ambisi menghasilkan kinerja yang lebih baik daripada tujuan yang lebih umum atau mudah. Sasaran harus spesifik, waktu terbatas, dan sulit. Idealnya, sasaran yang sulit ditetapkan dari kinerja, dengan asumsi bahwa motivasi, bukan kemampuan, mengukur pencapaian tingkat kinerja yang diinginkan. Teori ini mengasumsikan bahwa hal utama yang mempengaruhi keputusan setiap individu adalah tujuan yang mereka miliki.

### **Karakteristik Individu**

Karakteristik individu ialah bahwa setiap orang memiliki pandangan, tujuan, kebutuhan, dan kemampuan yang berbeda satu sama lain (Fauziah, 2019). Berdasarkan beberapa uraian pendapat para ahli mengenai karakteristik individu, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah karakter seseorang, kepribadian, atau watak unik yang memiliki minat, tujuan, kebutuhan, dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Berdasarkan konsep yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah Penjelasan konsep ini sesuai dengan fenomena yang terjadi di Dinas Budaya dan Pariwisata Kabupaten Rembang, yang memiliki kemampuan yang cukup rendah dan tidak ada keinginan untuk meningkatkan kemampuan tersebut. Ada empat indikator karakteristik individu menurut Fauziah (2019) yaitu kemampuan, nilai, sikap dan minat.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja, menurut Darmadi (2020), mencakup apa yang ada di sekitar karyawan dan

memengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas mereka. Contohnya termasuk udara yang dingin, pencahayaan yang baik, dan lainnya. Menurut Effendy dan Fitria (2019), lingkungan kerja adalah interaksi kerja secara langsung antara seseorang di posisi yang sama, posisi yang lebih tinggi, atau posisi yang sama. Secara umum, lingkungan kerja dibagi menjadi lingkungan fisik dan non-fisik. Adapun beberapa indikator menurut Fachrezi dan Khair (2020) yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu fasilitas, sirkulasi udara, kebisingan dan hubungan kerja.

### Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja ingin merasa puas dengan pekerjaan mereka. Sesuai dengan nilainya, setiap pekerja memiliki tingkat kepuasan yang berbeda. Semakin banyak elemen pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan, semakin puas mereka, dan sebaliknya. Handoko (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah ketika seorang karyawan merasa senang dengan pekerjaannya atau tidak. Perasaan ini dapat dilihat dari perilaku yang baik yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, serta dari semua faktor lain yang menyebabkan mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, kepuasan kerja juga berkorelasi dengan rasa memiliki dan kesetiaan karyawan karena merupakan persepsi atau perasaan mereka tentang instansi. Berdasarkan pemahaman kita tentang kepuasan kerja di atas, kita dapat mengetahui bahwa kepuasan pekerja sebenarnya bergantung pada pengalaman pribadi mereka sendiri atau bersifat subjektif. Meskipun demikian, ada sejumlah variabel. Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kepuasan kerja diantaranya adalah pekerjaan, upah/gaji, promosi, pengawas dan rekan kerja.

### Kinerja Pegawai

Kinerja sumber daya manusia (SDM) perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila SDM berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan instansi. Sebaliknya, kinerja didefinisikan oleh Lilyana et al. (2021) sebagai hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu. Berdasarkan pemahaman di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah pencapaian hasil karyawan selama proses melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka. Meningkatkan kinerja pegawai akan berdampak positif pada organisasi, memberikan pegawai tingkat kinerja yang optimal untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Menurut Nurjaya (2021), ada beberapa indikator kinerja yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Mereka termasuk kualitas, kuantitas, disiplin, efisiensi, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas.

### Pengembangan Hipotesis

#### 1. Hubungan Karakteristik Individu dengan Kinerja Pegawai

Karakteristik individu berpengaruh penting dalam organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang dituju karena setiap individu mempunyai karakter dan perilaku yang berbeda-beda sehingga tidak mudah menyatukan beberapa ragam karakter untuk mencapai tujuan yang sama. Semua orang memiliki pandangan, tujuan, kebutuhan, dan kemampuan yang unik, menurut Fauziah (2019). Dilihat dari goal setting theory, hubungan antara karakteristik individu dengan kinerja pegawai mempunyai keterkaitan yang saling mempengaruhi. Kinerja pegawai dipengaruhi dengan karakteristik individu pegawai, pegawai yang tidak sedikit dan sulit menyatukan visi individu akan sangat berpengaruh dalam

kinerja dalam perusahaan. Hasil penelitian Desyinta, dkk (2019) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan ini, hipotesis penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub> : Diduga karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Budaya dan Pariwisata Kabupaten Rembang.

## 2. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2018), lingkungan kerja adalah semua hal yang ada di tempat kerja seorang pekerja yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka, seperti suhu, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan ketersediaan perlengkapan kerja yang memadai. Dilihat dari goal setting theory, lingkungan kerja termasuk faktor yang mempengaruhi kenyamanan pegawai saat bekerja. Ketika lingkungan nyaman dan terjaga maka kinerja pegawai akan lebih meningkat.

Hasil penelitian Ahmad, dkk (2022) mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

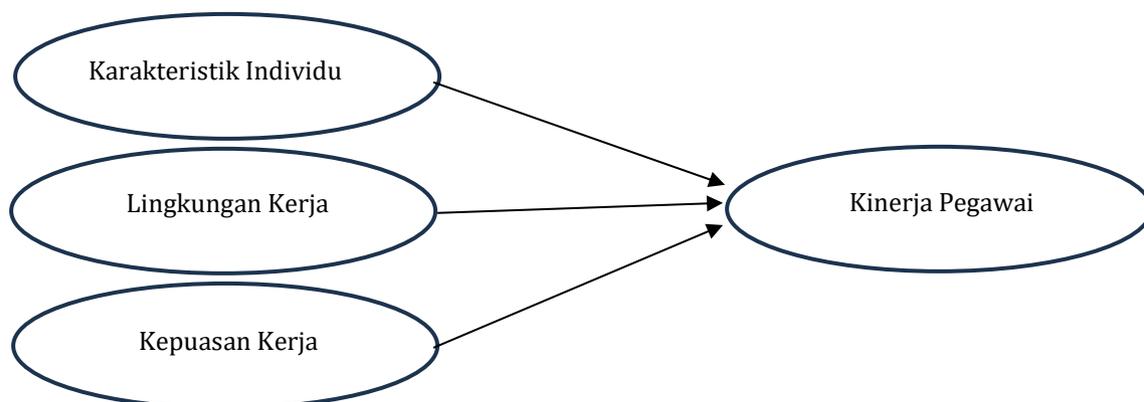
H<sub>2</sub> : Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Budaya dan Pariwisata Kabupaten Rembang.

## 3. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2018), kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap yang positif dari seorang karyawan yang mencakup perasaan dan tingkah lakunya terhadap pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai sesuatu yang dihargai karena memenuhi nilai-nilai penting pekerjaan. Menurut tujuan setting theory, kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja meningkatkan kinerja karyawan, tetapi kinerja yang baik juga bisa membuat karyawan merasa puas, yang mendorong mereka untuk lebih produktif lagi di tempat kerja mereka. Karena itu, kepuasan kerja karyawan tidak boleh diabaikan begitu saja oleh atasan karena akan berdampak pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian Paparang, dkk (2021) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H<sub>3</sub> : Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Budaya dan Pariwisata Kabupaten Rembang.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

## METODE PENELITIAN

Populasi penelitian untuk studi kuantitatif ini adalah 35 pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang. Kuesioner dibagikan kepada pegawai. Sampel jenuh adalah metode dalam penelitian ini yang dimana semua anggota populasi dimasukkan ke dalam sampel (Sugiyono, 2018). Analisis regresi linier berganda menjadi metode analisis dalam penelitian ini, dan instrumen uji yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, hipotesis dan determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan keakuratan atau ketergantungan alat ukur. Derajat keakuratan antara informasi yang dikumpulkan peneliti dan informasi pada objek sebenarnya disebut validitas. Validitas menunjukkan bahwa alat tersebut mampu mengukur sesuatu dengan tepat. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat ukurnya. Jika tabel  $r > r$  hitung dibuat menggunakan rumus derajat kebebasan (df), yaitu  $df = n-2$ , dimana n adalah total sampel, maka pernyataan tersebut dianggap sah. Dengan demikian tabel r product moment dengan taraf signifikansi 5% menunjukkan  $df=30-2=28$ ; nilai tabelnya adalah 0,361. Berikut hasil tesnya:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
KP1	0,463	0,361	Valid
KP2	0,820	0,361	Valid
KP3	0,479	0,361	Valid
KP4	0,824	0,361	Valid
KP5	0,697	0,361	Valid
KP6	0,756	0,361	Valid
KP7	0,770	0,361	Valid
KP8	0,731	0,361	Valid
KP9	0,549	0,361	Valid
KP10	0,501	0,361	Valid
KP11	0,688	0,361	Valid
KP12	0,765	0,361	Valid
KP13	0,593	0,361	Valid
KP14	0,518	0,361	Valid
KP15	0,806	0,361	Valid
KP16	0,789	0,361	Valid
KP17	0,706	0,361	Valid
KP18	0,781	0,361	Valid
KI1	0,523	0,361	Valid
KI2	0,805	0,361	Valid
KI3	0,784	0,361	Valid
KI4	0,668	0,361	Valid
KI5	0,632	0,361	Valid
KI6	0,628	0,361	Valid
KI7	0,740	0,361	Valid
KI8	0,818	0,361	Valid
LK1	0,535	0,361	Valid

LK2	0,855	0,361	Valid
LK3	0,710	0,361	Valid
LK4	0,772	0,361	Valid
LK5	0,673	0,361	Valid
LK6	0,876	0,361	Valid
LK7	0,628	0,361	Valid
LK8	0,761	0,361	Valid
KK1	0,393	0,361	Valid
KK2	0,541	0,361	Valid
KK3	0,493	0,361	Valid
KK4	0,749	0,361	Valid
KK5	0,629	0,361	Valid
KK6	0,821	0,361	Valid
KK7	0,656	0,361	Valid
KK8	0,744	0,361	Valid
KK9	0,658	0,361	Valid
KK10	0,746	0,361	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

#### Hasil Uji Reliabilitas

Kuesioner harus dapat diandalkan (dapat dipercaya) dan valid (sah). Selanjutnya dalam menguji kuesioner yang berfungsi sebagai indikator suatu variabel dilakukan uji reliabilitas (Ghozali, 2020). Dalam penelitian ini derajat reliabilitas instrumen suatu variabel penelitian dipastikan dengan menggunakan rumus alpha Cronbach  $> 0,70$ . Oleh karena itu, suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai Cronbach alpha-nya lebih besar dari 0,07 suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach alpha-nya lebih besar dari 0,70, dan variabel tidak reliabel dikatakan tidak reliabel jika nilai Cronbach alpha-nya kurang dari 0,70. Tabel 2 menampilkan pada pengujian sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Standar	Keterangan
Kinerja Pegawai	0,932	0,70	Reliabel
Karakteristik Individu	0,855	0,70	Reliabel
Lingkungan kerja	0,873	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,844	0,70	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2023

#### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Analisis ini berfungsi untuk memahami sejauh mana kinerja pegawai dipengaruhi oleh sifat pribadi, lingkungan dan kepuasan kerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Rembang. Berikut Tabel 3 dibawah:

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi	Sig.	Signifikansi Level	Keterangan
Constanta	1,643			
Karakteristik Individu	2,628	0,000	< 0,05	H <sub>1</sub> Diterima
Lingkungan kerja	0,013	0,947	< 0,05	H <sub>2</sub> Ditolak
Kepuasan Kerja	-0,350	0,199	< 0,05	H <sub>3</sub> Ditolak

Sumber : Data diolah, 2023

Dengan hasil regresi dalam Tabel 3 tersebut, maka persamaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,643 + 2,628X_1 + 0,013X_2 - 0,350X_3$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Pegawai  
X<sub>1</sub> : Karakteristik Individu  
X<sub>2</sub> : Lingkungan kerja  
X<sub>3</sub> : Kepuasan Kerja

Artinya:

- Nilai konstanta sebesar 1,643, artinya jika nilai variabel independen dianggap konstan maka variabel kinerja pegawai sebesar 1,643.
- Nilai koefisien regresi karakteristik individu 2,628 artinya bahwa setiap terjadi peningkatan karakteristik individu sebesar satu satuan maka akan berpengaruh meningkatkan kinerja pegawai sebesar 2,62.
- Nilai koefisien regresi lingkungan kerja 0,013 artinya bahwa setiap terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan maka akan berpengaruh meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,01.
- Nilai koefisien regresi kepuasan kerja -0,350 artinya bahwa setiap terjadi peningkatan kepuasan kerja sebesar satu satuan maka akan berpengaruh menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,35.
- Dari persamaan regresi tersebut faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah karakteristik individu karena memiliki nilai koefisien tertinggi yaitu 2,628 dibanding faktor lainnya.

Hasil Uji Determinasi

Hasil determinasi yang digunakan untuk menunjukkan seberapa baik model menggabungkan variabel independen mampu memaparkan variabel dependen disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Determinasi**

Model	Adjusted R Square
Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja	0,895

Sumber : Data diolah, 2023

Pembahasan

#### 1. Pengaruh Antara Karakteristik Individu Dan Kinerja

Hasil uji hipotesis ke satu menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Budaya dan Pariwisata Kabupaten Rembang. Artinya perubahan

karakteristik individu memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Budaya dan Pariwisata Kabupaten Rembang. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian Hutapea dan Dewi (2023) yang menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Alasan dari hal tersebut yaitu pegawai dengan berbagai karakter bukanlah menjadi penghambat dalam mencapai tujuan instansi. Dinas mempunyai 35 pegawai yang dimana memiliki karakter yang saling melengkapi satu sama lain maka dengan hal tersebut terjadi peningkatan terhadap kinerja pegawai Dinas Budaya dan Pariwisata Kabupaten Rembang. Namun hal tersebut juga harus didukung dan diperkuat dengan diadakannya *capacity building* oleh Dinas Budaya dan Pariwisata Kabupaten Rembang sehingga pegawai lebih mengerti tentang pengembangan dan pengelolaan diri.

Secara teori karakteristik individu ialah bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lainnya (Fauziah, 2019). Pegawai pasti memiliki karakter yang berbeda sehingga perbedaan tersebut menjadikan instansi menjadi kuat dan saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja. Oleh karena itu karakteristik individu berpengaruh positif dan berpengaruh besar terhadap kinerja dalam suatu instansi. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori penetapan tujuan dimana karakter masing-masing individu dapat menyokong instansi dalam mencapai tujuan instansi tersebut dengan cara saling melengkapi satu sama lain.

## 2. Pengaruh Antara Lingkungan Kerja Dan Kinerja

Hasil uji hipotesis ke dua menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Budaya dan Pariwisata Kabupaten Rembang. Artinya peningkatan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Budaya dan Pariwisata Kabupaten Rembang tapi tidak berpengaruh besar. Hasil penelitian ini hampir sesuai dengan hasil penelitian Hutapea dan Dewi (2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Alasan dari hal tersebut yaitu lingkungan dapat mempengaruhi kenyamanan yang akan berdampak dalam kinerja pegawai sehingga ketika lingkungan kerja tidak memiliki fasilitas yang baik maka akan memperlambat pencapaian tujuan instansi sehingga kurang maksimal dalam kinerja. Pada Dinas Budaya dan Pariwisata Kabupaten Rembang memiliki lingkungan yang asri dengan pohon-pohon disekitar halaman, mempunyai fasilitas dalam bekerja yang lengkap dan memiliki ruangan sendiri disetiap bagian sehingga akan menambah kenyamanan pegawai yang bekerja di Dinas Budaya dan Pariwisata Kabupaten Rembang yang akan mendorong meningkatnya kinerja pegawai.

Secara teori lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan yang lebih rendah (Effendy dan Fitria, 2019). Pegawai pasti membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman dan lengkap untuk mendorong pegawai dalam meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dalam suatu instansi. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori penetapan tujuan dimana lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai tujuan instansi tersebut. Jadi semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai.

## 3. Pengaruh Antara Kepuasan Kerja Dan Kinerja

Hasil uji hipotesis ke tiga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Budaya dan Pariwisata Kabupaten Rembang. Artinya peningkatan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Budaya dan Pariwisata Kabupaten Rembang. Peneliti tidak menemukan kesesuaian dari hasil penelitian ini dengan hasil penelitian terdahulu. Alasan dari hal tersebut yaitu ketika pegawai dalam menjalankan tanggungjawab yang ditugaskan para

pegawai tidak mengharapkan timbal balik dari instansi sehingga hal tersebut berpengaruh pada kinerja pegawai. Pada Dinas Budaya dan Pariwisata Kabupaten Rembang memiliki beberapa hal yang bisa meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan melakukan program di luar kantor dan memiliki beberapa program untuk menyatukan emosional pegawai sehingga akan terciptanya kekompakan dalam instansi tersebut.

Secara teori kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018). Pegawai tidak semua membutuhkan kepuasan kerja yang cukup untuk mendorong pegawai dalam meningkatkan kinerja di masa yang akan datang karena beberapa pegawai lebih condong pada kenyamanan individu ketika dalam suatu instansi memiliki rasa kekeluargaan yang tinggi. Oleh karena itu kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja dalam suatu instansi. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori penetapan tujuan dimana kepuasan kerja tidak selalu mempengaruhi semangat pegawai serta memicu kinerja pegawai dalam mencapai tujuan instansi tersebut. Jadi semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai.

## KESIMPULAN

Banyak kekurangan dalam penelitian ini salah satunya yaitu responden dalam penelitian ini kurang beragam dengan terbatas jumlah pegawai. Karena itu, peneliti memberikan saran dalam memilih obyek dengan populasi responden yang cukup sehingga responden akan beragam dan pada penelitian berikutnya diharapkan menambahkan variabel lain yang telah digunakan pada penelitian ini. Sehingga penelitian berikutnya dapat menghasilkan penemuan-penemuan baru yang lebih bermanfaat.

Menarik hasil dari temuan tersebut dan pembahasan yang disampaikan, dapat dikatakan karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan lingkungan dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Karakteristik individu berpengaruh positif signifikan karena pada Dinas Budaya dan Pariwisata Kabupaten Rembang sering mengadakan perkumpulan sehingga pegawai saling mengenal satu sama lain yang berdampak pada peningkatan kinerja pegawai serta dituntut untuk saling melengkapi satu sama lain dalam menyelesaikan tanggung jawab.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Akhmad, M., & Daud, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Pegawai dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Enrekang. *Jurnal Magister Manajemen Nobel*, 4(2019), 976–990.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2), 49–61.
- Ghozali, Imam. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- 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.

- 
- Leksono Wati, M. T., & Widiastuti, E. (2021). Pengaruh Komunikasi, Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Dinas Lingkungan Hidup (Dlh) Kota Surakarta. *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah*, 19(2), 103–110.
- Nabila, N., & Mistar, M. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Dikpora Kabupaten Bima. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 2(1), 97–105.
- Nur Hanifah. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Twisting Pada PT. Dewa Sutratex II Cimahi. *MUTLAQAH: Jurnal Kajian Ekonomi Syariah*, 192–199.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Tambingon, C. K., & Tewel, B. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4610–4619.