

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, PENGALMAN KEREJA
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KANTOR BALAI BESAR KARANTINA PERTANIAN SURABAYA**

Mohammad Samsul Hedar

Massyamsulhaidar@gmail.com

Kantor Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya

ABSTRACT

This research was conducted at the Office of the Surabaya Agricultural Quarantine Center with a population of 286 people, the number of research samples was 166 people. The research objective is to describe and determine whether individual characteristics, work experience, work environment have an influence either simultaneously or partially on the performance of the employees of the Surabaya Agricultural Quarantine Office. Furthermore, to determine which variables among individual characteristics, work experience, work environment have a dominant influence on the performance of the employees of the Surabaya Agricultural Quarantine Office. This type of research used in this research is explanatory research. The approach in this research uses a quantitative approach. The results show that simultaneously, individual characteristics, work experience and work environment have a significant influence on employee performance. Partially, individual characteristics, work experience and work environment have a significant influence on employee performance and work experience has a dominant influence on employee performance.

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

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Kantor Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya dengan populasi sebanyak 286 orang, jumlah sampel penelitian sebanyak 166 orang. Tujuan penelitian mendeskripsikan dan mengetahui apakah karakteristik individu, pengalaman kerja, lingkungan kerja memiliki pengaruh baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya. Selanjutnya untuk mengetahui variabel manakah diantara karakteristik individu, pengalaman kerja, lingkungan kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan Secara simultan, karakteristik individu, pengalaman kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, Secara parsial, karakteristik individu, pengalaman kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan pengalaman kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai

Kata kunci : karakteristik individu, pengalaman kerja, lingkungan kerja, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terkait dan berpengaruh. Salah satu faktor yang sangat penting adalah sumber daya manusia. Menurut Wirawan (2009:75), sumber daya manusia penting karena berperan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Di dalam pengelolaan SDM, apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif. Beberapa kegiatan pengelolaan SDM misalnya pengadaan, penilaian, perlingdungan, memotivasi pegawai, memberdayakan pegawai, peningkatan disiplin, bimbingan, dan lain-lain. Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai. Organisasi harus mempunyai pegawai-pegawai mempunyai kinerja yang baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia pada dasarnya adalah pengembangan sumber daya manusia yang terus meningkat mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja. Artinya kinerja masing-masing pegawai dinilai dan diukur menurut kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya oleh organisasi. Pada sisi inilah prestasi individu menjadi jaminan bagi organisasi bahwa organisasi akan tetap mampu menjawab tantangan perubahan dan bahkan menjangkau setiap kemungkinan perubahan pada masa yang akan datang.

Kinerja pegawai menjadi sangat penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi dapat memberi dampak

yang berarti dalam suatu perusahaan. Sehingga dalam hal ini seorang pimpinan memiliki tugas yang cukup berat, dia harus selalu berusaha meningkatkan kinerjanya dan memberi motivasi bagi bawahannya agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja pegawai bisa tercapai dengan baik antara lain ditentukan oleh karakteristik individu, yaitu segala sesuatu yang melekat dalam diri seseorang yang bisa memengaruhi kinerjanya. Menurut Robbins (2013:84), karakteristik individu dilihat dari faktor-faktor yang mudah didefinisikan dan tersedia, data yang dapat diperoleh sebagian besar dari informasi yang tersedia dalam berkas personalia seorang pegawai. Ia mengemukakan karakteristik individu meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan dan masa kerja dalam organisasi. Sedangkan Siagian (2004:36) menyatakan karakteristik biografikal (individu) dapat dilihat dari umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja.

Pengalaman adalah banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah diemban oleh seseorang, serta lamanya mereka bekerja pada masing-masing pekerjaan. Dengan pengalaman kerja akan lebih mudah melaksanakan pekerjaan, jika dibandingkan dengan pegawai lama dan baru tidaklah bisa disamakan. Semakin banyak pengalaman kerja seseorang maka akan semakin banyak manfaat yang berdampak pada luasnya wawasan pengetahuan dibidang pekerjaannya serta semakin meningkatkan keterampilan seseorang. Yulianto (2012:34) menyatakan untuk menjadikan seseorang profesional haruslah mampu menguasai dan memahami pelaksanaan bidang tugas sesuai dengan profesinya

di samping terhadap pemahaman masalah aspek kehidupan lainnya, seperti etika, moral dan budaya.

Pengalaman kerja akan memengaruhi keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas juga membuat kerja lebih efisien. Menurut Islamy (2000:83) setiap pegawai bisa belajar di tempat kerjanya masing-masing, misalnya dengan pindah tugas dari bagian satu ke bagian yang lainnya agar memperoleh tanggung jawab lain yang lebih besar. Bentuk lain dari penambahan pengalaman adalah ketika pegawai mengerjakan pekerjaannya sendiri atau ketika memperoleh pelimpahan tanggung jawab dari atasannya sehingga pegawai bisa belajar dari pengalamannya sendiri untuk tumbuh dan berkembang.

Pengalaman kerja akan memudahkan bagi pegawai untuk melakukan tugas dan fungsinya sesuai dengan kewenangannya. Dengan adanya pengalaman pegawai terlatih untuk mengembangkan kecakapan untuk memecahkan masalah-masalah, misalnya keluhan dari pelanggan ataupun masyarakat yang memerlukan layanan lainnya. Di samping itu, juga pegawai sudah terlatih dalam mengungkapkan pendapat yang dapat meyakinkan pihak lain untuk membentuk kesepakatan dalam menentukan kebijaksanaan. Pengalaman kerja yang gagal ataupun berhasil merupakan suatu pelajaran yang sangat berguna di kemudian hari.

Penelitian Ruspandi (2015) menjelaskan adanya pengaruh yang tidak signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Penanaman Modal, dan Koperasi Kabupaten Bojonegoro namun pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Mohammad Hairul (2014) penelitian ini menjelaskan adanya

pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan pengalaman kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Adanya perbedaan hasil penelitian Ruspandi (2015) dan Mohammad Hairul (2014) menunjukkan adanya *gap reserch* yang selanjutnya disajikan dasar pengembangan penelitian untuk mengkaji pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai.

Menurut Siagian (2004:45), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: karakteristik individu, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Dari beberapa faktor tersebut, untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memerhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para pegawai untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai yang pada akhirnya pegawai akan mempunyai kinerja yang baik.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stress, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat. Demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para pegawai tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (penawaran ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruangan) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan,

suasana kerja, hubungan antar pegawai). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para pegawai untuk tepat bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar pegawai mampu dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan penelitian awal yang dilakukan peneliti pada Kantor Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya ada fenomena kinerja pegawai pada instansi tersebut tercapai belum optimal sesuai yang diharapkan organisasi. Hal ini diduga karena faktor karakteristik individu yang berbeda-beda, sehingga salah satunya berdampak pada pemahaman terhadap tugas, fungsi dan tujuan yang hendak dicapai organisasi berbeda pula; disisi lain juga disebabkan oleh pengalaman kerja dan lingkungan kerja yang kurang presentatif sehingga menyebabkan produktivitas kerja pegawai tidak optimal.

Berdasar uraian diatas maka penelitian ini mempunyai tujuan, yaitu: untuk menguji dan menganalisis apakah karakteristik individu, pengalaman kerja, lingkungan kerja, karakteristik individu, memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya. Selanjutnya untuk menguji dan menganalisis variabel manakah diantara karakteristik individu, pengalaman kerja dan lingkungan kerja yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja pegawai

Robbins (2013:75) mengatakan kinerja adalah sesuatu yang dihasilkan dari adanya interaksi antara kemampuan dan motivasi, jika motivasi digabungkan dengan kemampuan pegawai, maka

akan mempengaruhi kinerja pegawai. Guna mengetahui kinerja pegawai maka diperlukan penilaian terhadap kinerja itu sendiri. Dari penilaian itu dapat diketahui apakah kinerja yang dihasilkan oleh pegawai telah memenuhi standar atau tidak. Dengan melakukan penilaian kinerja terhadap pihak pimpinan dapat memperoleh informasi tentang kinerja pegawai yang dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja pegawai, untuk lebih memotivasi pegawai agar mau mengembangkan diri serta sebagai dasar perencanaan dan pengambilan keputusan ke depan.

Artinya kinerja merupakan fungsi kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Bila sampai pada penilaian mengapa seorang pegawai tidak menghasilkan suatu kinerja pada tingkat yang seharusnya dia mampu, maka perlu diperiksa lingkungan kerjanya untuk melihat apakah mendukung atau tidak terhadap pelaksanaan pekerjaannya. Jadi, kinerja yang optimal selain didorong oleh kuatnya motivasi dan tingkat kemampuan yang memadai juga didukung oleh lingkungan yang kondusif.

Kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju suatu proses tercapainya tujuan organisasi bersangkutan. Oleh karena itu diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut. Pada sisi lain Siagian (2004:255) mengungkapkan bahwa beberapa faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang diantaranya adalah sifat yang agresif, kreatifitas yang tinggi, kepercayaan pada diri sendiri, kemampuan untuk mengendalikan diri serta kualitas pekerjaan dan masalah inovasi dan prakarsa.

Karakteristik Individu

Robbins dalam Prasetyo (2013:29) menyatakan, karakteristik individu adalah cara memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya. Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang dimaksud dengan karakteristik adalah ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup. Sedangkan individu adalah perorangan; orang seorang.

Makmuri (2014:78) menyebutkan manusia berperilaku baik ataupun buruk ditentukan oleh empat variabel yaitu karakteristik biografik, kemampuan, kepribadian, dan proses belajar. Karakteristik biografik pada diri individu dapat berupa umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah anggota dalam keluarga, pendapatan dan senioritas. Dharma (2015:72) menyatakan faktor-faktor karakteristik individu yang mempengaruhi kinerja meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja, penempatan kerja.

Robbins (2013:54) menyatakan faktor-faktor yang mudah didefinisikan dan tersedia, data yang dapat diperoleh sebagian besar dari informasi yang tersedia dalam berkas personalia seorang pegawai mengemukakan karakteristik individu meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan dan masa kerja dalam organisasi. Siagian (2004:35) menyatakan karakteristik biografikal (individu) dapat dilihat dari umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan

tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manullang, 2012:76). Sedangkan menurut Ranupandojo (2001:88) mendefinisikan pengalaman kerja sebagai ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang serta dipengaruhi faktor lain. Masing-masing faktor lama waktu/masa kerja seseorang, tingkat pengetahuan atau keterampilan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan, dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja menurut Armstrong (Bagus Kisworo, 2012:85), lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara dimana orang diperlakukan ditempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja. Menurut Nitisemito (2000:19) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar perkerja dan dapat memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedarmayanti (2013:54)

mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar seseorang bekerja sebagai kelompok. Sementara itu menurut Sedarmayanti (2013:56), lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada sekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Ahyari (2015:22) memberikan rumusan pengertian lingkungan kerja yaitu suatu lingkungan tempat para tenaga kerja bekerja, sedangkan kondisi kerja adalah kondisi tenaga kerja tersebut bekerja. Menurut Indriyo (2013:51), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat memengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Mardiana (2015:46) menyatakan, lingkungan kerja adalah lingkungan tempat pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Nitisemito (2000:45) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi

dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif (*quantitative approach*). Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai di lingkungan Kantor Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya yang berjumlah 286 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Penggunaan rumus Slovin dalam pengambilan sampel ini dimaksudkan karena jumlah populasi lebih dari 100; sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini di adalah sebanyak 166 orang/pegawai Kantor Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya. Sampel yang diambil berdasarkan teknik *random sampling*, peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota pupulasi (pegawai) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memerhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karantina Pertanian merupakan garda depan pertanian untuk melindungi kelangsungan sumber daya hayati hewani dan nabati. Keberadaan karantina yang strategis mutlak diperlukan karena Negara Indonesia merupakan Negara agraris dan kepulauan.

Balai Besar Karantina Pertanian (BBKP) Surabaya adalah salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) lingkup Badan Karantina Pertanian- Kementerian Pertanian sebagai hasil penggabungan antara UPT Balai Besar Karantina Hewan Tanjung Perak dan UPT Balai Besar

Karantina Tumbuhan Tanjung Perak. UPT ini dibentuk berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor: 22/Permentan/Ot.140/4/2008 tanggal 3 April 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Karantina Pertanian.

UPT Balai Besar Karantina Hewan Tanjung Perak pertama kali dibentuk Pada Tahun 1978 dengan nama Bali Karantina Kehewan Wilayah III Surabaya, sedangkan Balai Besar Karantina Tumbuhan Tanjung Perak dibentuk pada tahun 1980 dengan nama Krantina Tumbuhan Cabang Pelabuhan Tanjung Perak.

Gambaran karakteristik responden menurut jenis kelamin diketahui bahwa sebanyak 166 pegawai sebagai responden, 82 orang/pegawai sebagai atau sebesar 49.39 % berjenis kelamin perempuan dan 84 orang atau sebesar 50.60 % berjenis kelamin laki-laki. pegawai Kantor Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya yang S1/D4 sebanyak 103 orang atau sebesar 62.04%, dan responden yang berpendidikan SMA sebanyak 63 orang atau sebesar 37.95%.

Responden yang berusia 20 -30 tahun sebanyak 43 orang atau sebesar

25.90%, yang berusia antara 31 - 35 tahun sebanyak 78 orang atau sebesar 46.98%, yang berusia 36 tahun keatas sebanyak 45 orang atau sebesar 27.10%. Berdasarkan data tentang usia responden, ditunjukkan bahwa responden dengan usia 25 - 35 tahun memiliki semangat kerja yang lebih tinggi dibandingkan usia 35 tahun keatas. Pegawai yang dimiliki Kantor Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya yaitu dengan masa kerja ≤ 5 tahun sebanyak 30 orang atau sebesar 18.08%, selanjutnya pegawai dengan masa kerja 6 - 19 tahun sebanyak 91 orang atau sebesar 54.81%, dan pegawai dengan masa kerja 16 tahun - 25 tahun sebanyak 45 orang atau sebesar 27.10%.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun persamaan dari analisis regresi linier berganda adalah : $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$.

Tabel 1
Hasil analisis regresi linier berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,202	,096		-2,107	,037
Karakteristik Individu	,495	,044	,436	11,155	,000
Pengalaman Kerja	-,108	,045	-,085	-2,389	,018
Lingkungan Kerja	,659	,023	,692	28,103	,000

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan Tabel 1 tersebut pada hasil analisis regresi linier

berganda pada lampiran, diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y' = -0,202 + 0,495 X_1 + (-0,108) X_2 + 0,659 X_3$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta adalah sebesar -0,202. Angka ini mempunyai arti bahwa apabila karakteristik individu (X_1), pengalaman kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) dianggap tidak ada atau nol, maka besarnya kinerja pegawai Kantor Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya (Y) adalah Angka 0,495. X_1 mempunyai arti bahwa apabila ada peningkatan karakteristik individu (X_1) sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai Kantor Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya sebesar 0,495 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya yaitu pengalaman kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) adalah konstan.

Persamaan ini menunjukkan bahwa karakteristik individu (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya, yaitu bahwa apabila ada peningkatan karakteristik individu maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Berarti apabila ada upaya peningkatan karakteristik individu, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Besarnya perubahan kinerja pegawai yang disebabkan oleh peningkatan karakteristik individu sebesar 0,495 satuan untuk setiap perubahan satu satuan karakteristik individu yang bersifat positif.

2. Angka -0,108 X_2 mempunyai arti bahwa apabila ada peningkatan pengalaman kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai Kantor Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya sebesar -0,108 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya yaitu

karakteristik individu (X_1) dan lingkungan kerja (X_3) adalah konstan. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa pengalaman kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya (Y), yaitu bahwa apabila ada peningkatan pengalaman kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Berarti apabila ada upaya peningkatan pengalaman kerja (X_2), maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Adapun besarnya perubahan kinerja pegawai yang disebabkan oleh peningkatan pengalaman kerja adalah -0,108 satuan untuk setiap perubahan satu satuan pengalaman kerja yang bersifat positif.

3. Angka 0,659 X_3 mempunyai arti bahwa apabila ada peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,659 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya yaitu karakteristik individu (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) adalah konstan.

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_3) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya (Y), yaitu bahwa apabila ada peningkatan lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Berarti apabila ada upaya peningkatan lingkungan kerja, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Adapun besarnya perubahan kinerja pegawai yang disebabkan oleh peningkatan lingkungan kerja adalah 0,659 satuan untuk setiap perubahan satu satuan lingkungan kerja yang bersifat positif.

Langkah pertama yang dilakukan adalah dengan melakukan uji simultan atau uji F. Uji F dalam

penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah benar bahwa karakteristik individu (X1) pengalaman kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara simultan mempunyai pengaruh simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya. Adapun pengujian dilakukan dengan menganalisis nilai F hitung dengan

melihat nilai probabilitas/signifikansinya. Apabila nilai F hitung mempunyai nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah signifikan. Lebih jelasnya disajikan dalam bentuk Tabel 2.

Tabel 2
Hasil analisis uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	86,403	3	28,801	928,933	,000 ^b
	Residual	5,023	162	,031		
	Total	91,426	165			

Sumber: Hasil olah data

Bagian ini menampilkan hasil pengujian koefisien determinasi. Hasil pengujian tersebut ditemukan nilai F hitung sebesar 928,933 dengan Sig. 0,000. Oleh karena nilai sig. < 0,05 maka H_0 ($p = 0$) ditolak yang artinya karakteristik individu (X1) pengalaman kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Langkah kedua yang dilakukan adalah dengan melakukan uji parsial atau uji t. Uji t dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis kedua yang berbunyi "Karakteristik

individu, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya". Adapun pengujian dilakukan dengan menganalisis nilai t hitung masing-masing variabel bebas dengan melihat nilai probabilitas/signifikansinya. Apabila nilai t hitung mempunyai nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah signifikan. Lebih jelasnya disajikan dalam bentuk tabel 3.

Tabel 3
Hasil analisis uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,202	,096		-2,107	,037
	Karakteristik Individu	,495	,044	,436	11,155	,000

Pengalaman Kerja	-,108	,045	-,085	-2,389	,018
Lingkungan Kerja	,659	,023	,692	28,103	,000

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan Tabel 3 di atas yang didasarkan pada hasil analisis uji t dalam lampiran, diperoleh nilai t hitung untuk masing-masing variabel karakteristik individu (X1) pengalaman kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) sebagai berikut :

1. Untuk variabel karakteristik individu (X1) ditemukan nilai $b_1 = 0,495$ dengan $t = 11,155$ dan $Sig. = 0,000$. Oleh karena nilai $sig. < 0,05$ maka $H_0 (B_1 = 0)$ ditolak yang artinya variabel karakteristik individu (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y), jika variabel pengalaman kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) dikendalikan/dikontrol.

Berdasarkan hasil analisis uji parsial dapat disimpulkan bahwa hipotesis kesatu yang menyatakan "Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai terbukti kebenarannya dan hipotesis pertama diterima.

2. Untuk variabel pengalaman kerja (X2) ditemukan nilai $b_2 = -0,108$ dengan $t = -2,389$ dan $Sig. = 0,018$. Oleh karena nilai $sig. < 0,05$ maka $H_0 (B_2 = 0)$ ditolak yang artinya variabel pengalaman kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y), jika variabel karakteristik individu (X1) dan lingkungan kerja (X3) dikendalikan/dikontrol.

Berdasarkan hasil analisis uji parsial dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan "Pengalaman kerja berpengaruh positif dan

signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai terbukti kebenarannya dan hipotesis kedua dinyatakan diterima.

3. Untuk variabel lingkungan kerja (X3) ditemukan nilai $b_3 = 0,659$ dengan $t = 28,103$ dan $Sig. = 0,000$. Oleh karena nilai $sig. < 0,05$ maka $H_0 (B_3 = 0)$ ditolak yang artinya variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y), jika variabel karakteristik individu (X1) dan pengalaman kerja (X2) dikendalikan/dikontrol.

Berdasarkan hasil analisis uji parsial dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan "Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai terbukti kebenarannya dan hipotesis ketiga dinyatakan diterima.

4. Berdasarkan penjelasan di atas, maka diketahui bahwa semua variabel mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan "Karakteristik individu, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya", terbukti kebenarannya. Berdasarkan hasil analisis uji simultan dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan "Karakteristik individu, pengalaman kerja dan

lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

5. Berdasarkan pada perbandingan nilai t hitung masing-masing variabel bebas, diketahui bahwa t hitung variabel karakteristik individu (X1) adalah 11,155, nilai t hitung variabel pengalaman kerja (X2) adalah -2,389, dan nilai t hitung variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 28,103, sehingga diketahui bahwa variabel yang mempunyai nilai t hitung paling besar adalah lingkungan kerja. Dengan demikian variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai adalah lingkungan kerja (X2).

Pada model linear berganda ini akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui kontribusi hubungan antara variabel bebas yaitu karakteristik individu (X1) pengalaman kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) dengan variabel terikat yaitu kinerja pegawai Kantor Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya (Y) dilihat dari tabel 4.

Tabel 4
Koefisien Korelasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,972 ^a	,945	,944	,17608

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan Tabel 4 dijelaskan nilai koefisien korelasi adalah :

1. Nilai R (korelasi berganda) adalah sebesar 0,972. Koefisien sebesar 0,972 tersebut menunjukkan keeratan hubungan antara variabel bebas yaitu karakteristik individu, pengalaman kerja, lingkungan kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja pegawai Kantor Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya, sebesar 97,2%. Sedangkan tanda koefisien korelasi yang positif menandakan hubungan yang terjadi adalah searah, artinya semakin baik

tingkat karakteristik individu, pengalaman kerja dan lingkungan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai Kantor Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya.

2. Koefisien R^2 (determinasi berganda) adalah sebesar 0,945. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (karakteristik individu, pengalaman kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai Kantor Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya, secara bersama-

sama adalah sebesar 94,5%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini 94,5% kinerja pegawai Kantor Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya dipengaruhi oleh karakteristik individu, pengalaman kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 5,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dilihat dari hasil analisis ini, diketahui bahwa pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah besar, karena nilai R² yang dihasilkan mendekati angka 1, atau mendekati sempurna.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data menggunakan SPSS yang diuraikan pada bahasan sebelumnya diketahui bahwa karakteristik individu (X1) pengalaman kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya (Y). Artinya apabila terjadi peningkatan atau semakin baik karakteristik individu, pengalaman kerja dan lingkungan kerja yang ada, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai. Secara terperinci tentang pengaruh parsial variabel X1, X2 dan X3 terhadap Y dijelaskan pada bahasan berikut ini:

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji t ditemukan bahwa variabel karakteristik individu (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 11,155 dan Sig. = 0,000. yang artinya variabel karakteristik individu (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil analisis uji parsial dapat disimpulkan hipotesis kesatu yang menyatakan 'Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai terbukti kebenarannya dan hipotesis pertama diterima.'

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji t ditemukan bahwa variabel pengalaman kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar -2,389 dan Sig. = 0,018. yang artinya variabel pengalaman kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil analisis uji parsial dapat disimpulkan hipotesis kedua yang menyatakan 'Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai terbukti kebenarannya dan hipotesis kedua dinyatakan diterima.'

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji t ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 28,103 dan Sig. = 0,000. yang artinya variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil analisis uji parsial dapat disimpulkan 'hipotesis ketiga yang menyatakan 'Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai terbukti kebenarannya dan hipotesis ketiga dinyatakan diterima.'

Dalam penelitian ini, besarnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari hasil analisis koefisien determinasi berganda yang dihasilkan. Koefisien R² (determinasi berganda) adalah sebesar 0,945. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama adalah sebesar 94,5%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini 94,5% Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F ditemukan bahwa secara bersama-sama karakteristik individu (X1) pengalaman kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya, yang dibuktikan dengan nilai F hitung 928,933 dengan nilai 0,000 signifikansi kurang

dari 0,05. Dan berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji t ditemukan bahwa karakteristik individu (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Demikian pula pengalaman kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung masing-masing variabel bebas yang mempunyai nilai signifikansi < 0.05 . Maka apabila terjadi peningkatan pada masing-masing variabel bebasnya, baik karakteristik individu, pengalaman kerja dan lingkungan kerja, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa karakteristik individu, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya, terbukti benar dan hipotesis keempat diterima.

Berdasarkan pada perbandingan nilai t hitung masing-masing variabel bebas, diketahui bahwa t hitung variabel karakteristik individu (X1) adalah 11,155, nilai t hitung variabel pengalaman kerja (X2) adalah -2,389, dan nilai t hitung variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 28,103, sehingga diketahui bahwa variabel yang mempunyai nilai t hitung paling besar adalah lingkungan kerja. Dengan demikian variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai adalah lingkungan kerja (X2).

Kinerja pegawai Kantor Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya dipengaruhi oleh karakteristik individu, pengalaman kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 5,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

SIMPULAN

Secara parsial/secara sendiri-sendiri, karakteristik individu, pengalaman kerja dan lingkungan kerja

direspons positif oleh responden sehingga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya. Secara simultan/secara bersama, karakteristik individu, pengalaman kerja dan lingkungan kerja direspons positif oleh responden sehingga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya. Berdasarkan dari hasil uji t tersebut, maka diketahui bahwa pengalaman kerja direspons sangat baik oleh responden sehingga berdampak mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya.

Pengalaman kerja direspons kurang baik oleh pegawai, hal ini dapat diartikan nilai pengaruh yang dimiliki tidak berpengaruh apapun terhadap peningkatan kinerja pegawai sehingga mempunyai nilai yang tidak berarti. Oleh karena itu hendaknya pimpinan melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan pengalaman kerja pegawai, hal ini bisa melalui mengikutkan pegawai pada kegiatan pendidikan dan pelatihan yang hasilnya akan mampu meningkatkan kecekatan pegawai dalam mengerjakan tugas-tugasnya.

Karakteristik individu memiliki nilai pengaruh yang cukup baik. Hal ini dapat dijelaskan bahwa nilai yang dimiliki terkait karakteristik individu tidak begitu optimal memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai walau memiliki nilai yang positif. Oleh karena itu hendaknya pimpinan perlu memahami faktor-faktor yang terdapat pada karakteristik individu agar mampu dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi semakin meningkat. Faktor-faktor karakteristik individu hendaknya di implementasikan pada sikap dan perilaku individu saat

bekerja. Misalkan pegawai dapat mengendalikan emosionalnya dalam menghadapi masalah di lingkungan pekerjaan, pimpinan Kantor Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya memberikan contoh dan membuat aturan agar pegawai dapat berkomunikasi dengan baik antar rekan sejawat dan dengan pimpinan serta senantiasa berpenampilan sopan.

Lingkungan kerja memiliki nilai yang tertinggi diantara variabel bebas pengalaman kerja dan karakteristik individu sehingga memiliki pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai lebih optimal. Oleh karena itu hendaknya lingkungan kerja yang mendukung terhadap produktivitas kerja pegawai tetap dipertahankan. Dalam penilaian kinerja pegawai terdapat banyak faktor yang memengaruhi dan bisa dianalisis, sehingga perlu adanya penelitian lebih lanjut yang meneliti menggunakan faktor lain diluar penelitian ini berkaitan dengan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Abu dan Prasetyo, Tri, Joko. 2013. *Staregi Belajar Mengajar*. Bandung: Pustaka Setia.
- Ahyari, Agus. 2015. *Manajemen Produksi: Pengendalian Produksi*. Yogyakarta: BPFE.
- Aminullah, Rasul. 2016. *Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD Rato Ebu Kabupaten Bangkalan*. Tesis.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Yulianto, Bambang. 2012. *Panduan Praktis Penyusunan Usulan Penelitian dan Skripsi*.
- Bambang, Riyanto. 2012. *Dasar-dasar Pembelanjaan*, Edisi 4, Yogyakarta: BPFE
- Bernadin, H. J & Russel, J. E. A. 1993. *Human resource management*. New York: Mc Graw-Hill, Inc.
- Dharma, Surya. 2015. *Manajemen Kinerja Falasafah Teori & Penerapannya*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Dyne V.L, and Graham, J.W. 2015. "Organizational Citizenship Behavior; Construct Redefinition Measurement and Validation". *Academy Management Journal*. 37, (4), 765-802.
- Ekawati, Yunita . 2013. *Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada pada Kantor Bapemas Kabupaten Bangkalan*. Tesis.
- Gibson, James. L., et all. 1996. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gibson, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke dua. Jakarta: Erlangga.
- Hairul, Mohammad. 2014. *Pengaruh lingkungan kerja, karakteristik individu dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Semen Gresik Kabupaten Gresik*. Tesis.
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard. 2014. *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Agus Dharma, Erlangga. Jakarta.
- Indriyo, Gitosudarmo. 2013. *Manajemen Pemasaran*. Edisi Pertama. Cetakan Keempat. Penerbit: BPFE-Yogyakarta.
- Islamy, M.Irfan. 2000. *Prinsip-prinsip Perumusan Kebijakan Negara*. Jakarta: BumiAksara.
- Kisworo, Bagus. 2012. *Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karisidenan Semarang Jawa Tengah*. Tesis.UNY.
- Kreitner, R dan Angelo Kenicki. 2013. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

- Malhotra. 2013. *Riset Pemasaran*. Jilid I. Edisi 4. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Manullang, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Mardiana. 2015. *Manajemen Produksi*. Penerbit Badan Penerbit IPWI. Jakarta.
- Mathis dan Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Mc Clelland, David. C. 1988. *Human Motivation*. New York : Cambridge University Press
- Makmuri, Muchlas. 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: gajah Mada University Press.
- Muhson, Ali. 2012. *Pelatihan Analisis Statistika dengan SPSS*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalian: Manajemen Sumber Daya Manusiai*. Edisi 3. Ghaila Indonesia: Jakarta
- Prasetyo, Bambang, Lina Miftahul Jannah. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ranupandojo. 2001. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta : BPFE.
- Riduwan. 2013. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. 2013. *Perilaku Organisasi: Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Ruspani. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai*. Tesis.
- Sedarmayanti. 2013. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid I, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Tika Pabundu. 2005. *Metode Penelitian Geografi*. Jakarta:Pt Bumi Pustaka.
- Veithzal, Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.