

## Pengaruh Karakteristik Individu, Dukungan Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PT Pegadaian Cabang Dompus

<sup>1</sup>Khaerul Hadi, <sup>2</sup>Mutma'innah Putri Muslimin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM, NTB, Indonesia

<sup>1</sup>adichibar@gmail.com

<sup>2</sup>mutmainahputri91@gmail.com

### **Abstract**

*This study aims to determine how the influence of individual characteristics, organizational support and work environment on employee performance at PT Pegadaian (PERSERO) Dompus Branch. This study uses an associative approach. The population and sample in this study were all employees of PT Pegadaian (PERSERO) Dompus Branch, totaling 30 people. The data collection technique used is a questionnaire. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. The results showed that individual characteristics had no insignificant effect on employee performance, organizational support had a significant effect on employee performance, and the work environment had a significant effect on employee performance. Simultaneously individual characteristics, organizational support and work environment affect performance. Work environment has the most dominant influence on employee performance*

**Keywords:** *Individual Characteristics, Organizational Support, Work Environment and Performance.*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh karakteristik individu, dukungan organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (PERSERO) Cabang Dompus. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pegadaian (PERSERO) Cabang Dompus yang berjumlah 30 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan karakteristik individu, dukungan organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan

**Kata kunci:** Karakteristik Individu, Dukungan Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja

### **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting bagi perusahaan di mana SDM merupakan penggerak utama bagi perusahaan dan mengatur keberhasilan perusahaan. SDM yang memiliki kemampuan akan dipertahankan oleh perusahaan sebagai aset, karena mereka dapat mengabdikan diri sebaik mungkin kepada perusahaan.

Dalam mengembangkan perusahaan, karyawan merupakan penggerak penting yang akan membantu perusahaan mencapai tujuan. Karakter yang dimiliki setiap individu merupakan pembeda antara satu individu dengan individu yang lain, di mana karakter merupakan pembawaan diri pada individu yang sudah ada sejak lahir. Menurut Robbins (2012) Karakteristik Individu adalah perilaku dan kemampuannya yang ada pada setiap individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya. Indikator karakteristik individu menurut Nimran (Abdul Rahman, 2013) yaitu kepribadian, sikap, kemampuan.

Selain karakteristik individu, dukungan organisasi dapat memengaruhi kinerja. Menurut Simanjuntak (Warella, et al, 2021:19) bahwa kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja serta kondisi dan syarat kerja. Menurut George et.al (Ratna Novitasari, 2020) dukungan organisasi adalah dukungan manajemen berupa investasi teknologi komputer dan dukungan terhadap pemakai (*end user*) seperti pelatihan (*training*) dan bantuan pada penggunaan sistem atau *software* tertentu.

Karyawan akan melihat seberapa pedulinya perusahaan terhadap kebutuhan yang dibutuhkan oleh karyawan dalam bekerja seperti memberikan teknologi penunjang kerja bagi karyawan, memudahkan karyawan dalam mengakses informasi yang dibutuhkan, memperhatikan kesejahteraan karyawan, memperlakukan karyawan dengan adil, dan memberikan konsultasi atau jalan keluar bagi setiap masalah yang dihadapi oleh karyawan.

Selain karakteristik individu dan dukungan organisasi, lingkungan kerja merupakan bagian dalam pencapaian kinerja. Menurut Rahmawanti Pima, dkk (2014:1), apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan itu baik, maka kinerja karyawan itu baik pula karena dapat membuat para karyawan merasa lebih nyaman dan menyenangkan dengan keadaan lingkungan kerja yang baik sedangkan apabila persepsi yang ditunjukkan karyawan buruk, maka kinerja dari karyawan tersebut juga akan berkurang. Menurut Natisemito (Rahmawati, 2020:7) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhinya dalam menjalankan tugas. Misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai, dan sebagainya. Indikator lingkungan kerja menurut Siagian (Rahmawati, 2020:7-8) terdapat dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa nyaman dan aman terhadap karyawan, sehingga karyawan bisa menciptakan ide-ide terbaik yang akan diberikan kepada perusahaan untuk mencapai tujuan dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Mathis dan Jakson (Peony, 2014) kinerja karyawan adalah yang memengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja merupakan hal yang penting dalam suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Indikator kinerja adalah kuantitas, kualitas, keandalan, kehadiran, kemampuan bekerja sama.

Salah satu perusahaan yang dimiliki oleh Indonesia adalah BUMN. Jenis BUMN dibagi menjadi dua, yaitu Badan Usaha Perseroan atau Persero dan Badan Usaha Umum atau Perum. Salah satu Badan Usaha Perseroan atau Persero yang dimiliki oleh BUMN adalah PT Pegadaian (Persero). Salah satu cabang PT Pegadaian (Persero) berada di Kabupaten Dompu, tepatnya berada di Jalan Udang, Kelurahan Bali 1, Kecamatan Dompu, Kabupaten Dompu, Nusa Tenggara Barat.

Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Dompu menyatakan bahwa ada beberapa karyawan yang cenderung malas dalam mempromosikan produk kepada nasabah, Kemudian kurangnya dukungan kerja yang diberikan oleh perusahaan seperti pengadaan sarana kerja yang lama terealisasi, dan juga tidak terpasangnya jaringan internet di beberapa outlet menyebabkan para karyawan kesusahaan untuk mengakses informasi yang dibutuhkan.

Sistem penilaian kinerja pada PT Pegadaian menggunakan Sistem Target. Terdapat perbedaan nilai persentasi pada Key Performance Indicator (KPI) tahun 2019 – 2021 pada PT Pegadaian (Persero) cabang Dompu seperti yang terlihat seperti di bawah ini :

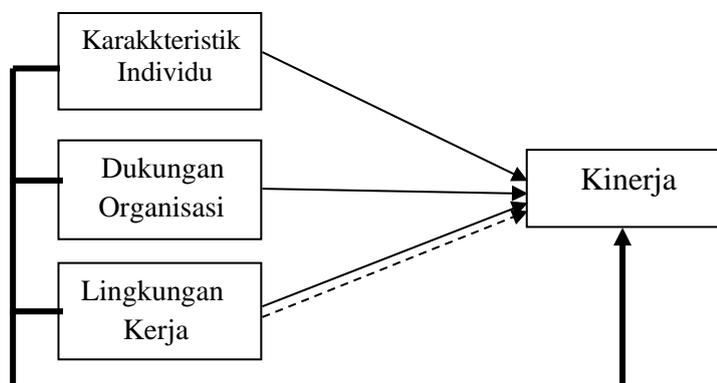
**Tabel 1. Data Key Performance Indicator (KPI) Tahun 2020**

No	Komponen KPI	Bobot	Target	Realisasi
1	OSL Rata-Rata Gadai	40	Rp124.849.071.868	Rp130.479.295.414
2	Laba Usaha	5	Rp17.043.898.637	Rp21.803.796.903
3	Kontribusi Omset Channel Non Outlet (BPO dan Agen)	10	Rp44.050.228.475	Rp27.521.687.555
4	Pencapaian Jumlah Nasabah	10	48.596	49.410
5	Fee Based Income	5	Rp135.199.031	Rp136.210.914
	Jumlah	70	Rp186.078.446.607	Rp179.041.040.196
	Persentase	100%	100%	93%

**Tabel 2. Data Key Performance Indicator (KPI) Tahun 2021**

No	Komponen KPI	Bobot	Target	Realisasi
1	OSL Rata-Rata Gadai	40	Rp120.159.005.123	Rp114.157.485.317
2	Laba Usaha	5	Rp19.442.380.943	Rp22.368.666.016
3	Kontribusi Omset Channel Non Outlet (BPO dan Agen)	10	Rp35.612.322.353	Rp28.142.109.855
4	Pencapaian Jumlah Nasabah	10	54.902	55.112
5	Fee Based Income	5	Rp175.619.358	Rp125.473.830
	Jumlah	70	Rp175.389.382.679	Rp165.063.790.130
	Persentase	100%	100%	90%

Berdasarkan tabel 1 dan tabel 2 terdapat perbedaan hasil dari yang target oleh perusahaan dan yang terealisasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang hasil kerjanya tidak memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan.



Keterangan:

1. Penelitian secara Parsial = ————
2. Penelitian secara Simultan = —————
3. Penelitian Secara Dominan = - - - - -

**Gambar 1. Kerangka Konseptual.**

Hipotesis :

H<sub>1</sub> : Diduga karakteristik individu, dukungan organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Dompou.

H<sub>2</sub> : Diduga karakteristik individu, dukungan organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian (Persero) Cabang Dompou.

H<sub>3</sub> : Diduga lingkungan kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian (Persero) Cabang Dompou

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Ansori (2020:13) Penelitian asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Teknik pengumpulan data menggunakan Interview (wawancara), kuesioner (angket), dokumentasi.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Pegadaian (Persero) Cabang Dompou yaitu sebanyak 30 karyawan. Menurut Sugiyono (2012:90) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Dompou,

Karena jumlah populasi yang relatif kecil yaitu sebanyak 30 orang, maka teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh (sensus), di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel

Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Teknis analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t, uji f, koefisien beta dan koefisien determinasi. Pengolahan data menggunakan *SPSS 26 for Windows*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

#### 1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Gozali, 2016:52). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r kritis yaitu 0,30. Jika r hitung lebih dari 0,30, maka pertanyaan atau pernyataan tersebut dikatan valid.

**Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas**

No.	Butir Kuesioner	Nilai Korelasi	Standar Korelasi	Keterangan
Karakteristik Individu				
1	X1.1	0,616	0,30	Valid
2	X1.2	0,806	0,30	Valid
3	X1.3	0,802	0,30	Valid
Dukungan Organisasi				
4	X2.1	0,567	0,30	Valid
5	X2.2	0,796	0,30	Valid
6	X2.3	0,763	0,30	Valid
7	X2.4	0,825	0,30	Valid

Lingkungan Kerja				
8	X3.1	0,739	0,30	Valid
9	X3.2	0,738	0,30	Valid
10	X3.3	0,712	0,30	Valid
11	X3.4	0,791	0,30	Valid
Kinerja				
12	Y.1	0,677	0,30	Valid
13	Y.2	0,796	0,30	Valid
14	Y.3	0,747	0,30	Valid
15	Y.4	0,802	0,30	Valid
16	Y.5	0,720	0,30	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah instrumen dari setiap pertanyaan konsisten atau tidak. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau tidak jika memiliki nilai koefisien sebesar  $>0,6$  atau lebih

**Tabel 4. Hasil Pengujian Reliabilitas**

No	Variabel	Nilai Alpha	Standar Alpha	Keterangan
1	Karakteristik Individu	0,602	0,6	Reliabel
2	Dukungan Organisasi	0,726	0,6	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0,729	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS.

### Uji Asumsi Klasik Uji Uji Multikoleniaritas

**Tabel 5. Uji Multikoleniaritas**

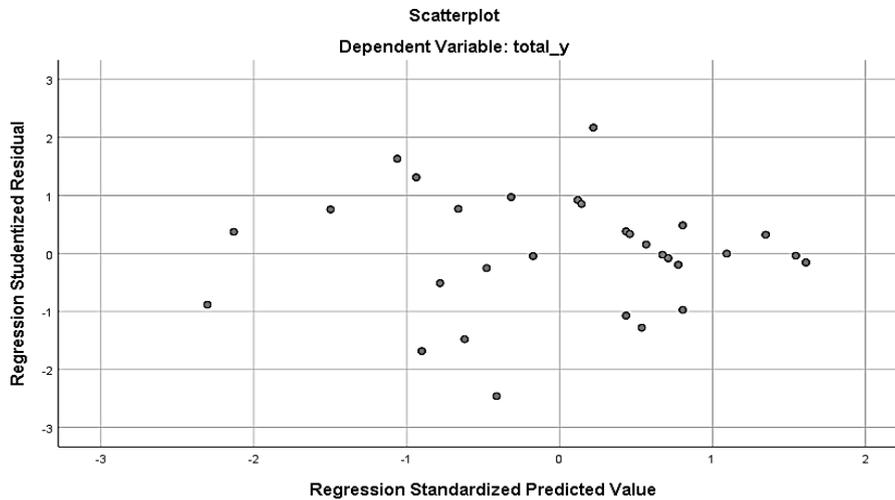
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Karakteristik Individu	,984	1,016
Dukungan Organisasi	,448	2,233
Lingkungan Kerja	,447	2,239

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS.

Berdasarkan hasil uji multikolonieritas pada tabel di atas maka dapat dikatakan bahwa mode regresi tidak terjadi multikolonieritas atau tidak ada korelasi antara variabel. Dapat dilihat dari angka tolerance masing-masing variabel lebih dari 0.10

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual. Dapat terdeteksi jika pola yang terbentuk tidak jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 dan sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



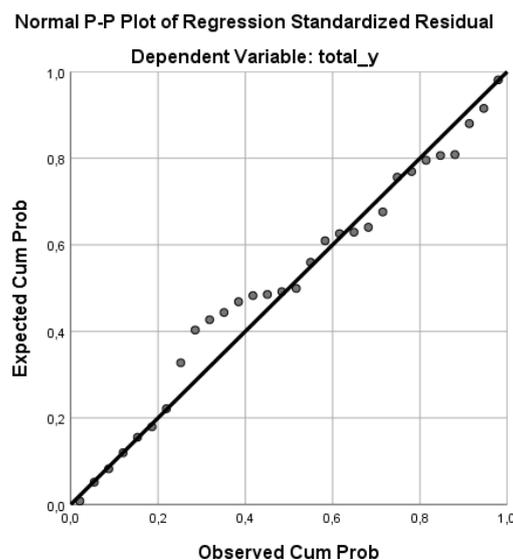
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS.

**Gambar 2.** Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Berdasarkan gambar di atas dapat dijelaskan bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 serta pada sumbu Y tidak membentuk pola tertentu atau tidak teratur. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model sehingga model regresi layak.

### Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk menguji apakah setiap variabel yang digunakan normal atau tidak. Pada penelitian ini pengujian normalitas menggunakan P – P Plot.



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS.

**Gambar 3.** Hasil Pengujian Normalitas.

Berdasarkan hasil uji normalitas dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada menyebarmengikuti dan mendekati garis diagonal.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

**Tabel 6. Pengujian Analisis Regresi**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	,197	3,884		,051	,960		
X1	,153	,207	,074	,737	,468	,984	1,016
X2	,401	,192	,313	2,092	,046	,448	2,233
X3	,735	,181	,608	4,057	,000	,447	2,239

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS.

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan yang dihasilkan adalah:

$$Y = 0,197 + 0,153 X_1 + 0,401 X_2 + 0,735 X_3 + e$$

1. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai konstanta (a) adalah 0,197. Hasil ini menunjukkan apabila variabel karakteristik individu, dukungan organisasi, dan lingkungan kerja tidak ada, maka pengaruh kinerja karyawan terhadap perusahaan sebesar 0,197.
2. Nilai koefisien regresi variabel karakteristik individu ( $X_1$ ) adalah 0,153. Hal ini menunjukkan jika variabel bebas lainnya bernilai tetap, maka variabel karakteristik individu mengalami kenaikan 1 satuan dan variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 0,153.
3. Nilai koefisien regresi variabel dukungan organisasi ( $X_2$ ) adalah 0,401. Hal ini menunjukkan jika variabel bebas lainnya bernilai tetap, maka variabel dukungan organisasi naik sebesar 1 satuan dan variabel kinerja akan naik juga sebesar 0,401.
4. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) adalah 0,735. Hal ini menunjukkan jika variabel lainnya bernilai tetap, maka variabel lingkungan kerja naik sebesar 1 satuan dan variabel kinerja juga akan naik sebesar 0,735.

### Pengujian Hipotesis Uji

#### T (Parsial)

Uji T digunakan untuk menguji apakah variabel terikat berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat. Apabila t hitung > t tabel maka artinya ada pengaruh antara variabel terikat dengan variabel bebas, begitupun sebaliknya.

**Tabel 7. Hasil Uji T (Parsial)**

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Karakteristik Individu ( $X_1$ )	0,737	2,055	0,468	Tidak Signifikan
Dukungan Organisasi ( $X_2$ )	2,092	2,055	0,046	Signifikan
Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	4,057	2,055	0,000	Signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS.

Variabel karakteristik individu memiliki nilai t hitung sebesar  $0,737 < t$  tabel sebesar 2,055 dengan nilai signifikan sebesar 0,468. Hal ini menunjukkan variabel karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan parsial terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (PERSERO) Cabang Dompu.

Variabel dukungan organisasi memiliki nilai t hitung sebesar  $2,092 > t$  tabel sebesar 2,055 dengan nilai signifikan sebesar 0,046. Hal ini menunjukkan variabel dukungan organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (PERSERO) Cabang Dompu.

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar  $4,057 > t$  tabel sebesar 2,055 dengan nilai signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (PERSERO) Cabang Dompu.

**Uji F (Simultan)**

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Apabila F hitung  $> F$  tabel berarti memiliki pengaruh signifikan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, begitupun sebaliknya.

**Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	156,343	3	52,114	24,581	,000 <sup>b</sup>
	Residual	55,123	26	2,120		
	Total	211,467	29			

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS.

Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat bahwa  $24,581 > 2,98$  dengan nilai signifikan 0,000. Hal ini menyatakan bahwa variabel karakteristik individu, dukungan organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja.

**Koefisien Beta**

Koefisien beta digunakan untuk menguji manakah di antara variabel bebas yang memengaruhi variabel terikat secara dominan. Untuk menentukan variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat dalam suatu model regresi linier.

**Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Beta**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	,197	3,884	
X1	,153	,207	,074
X2	,401	,192	,313
X3	,735	,181	,608

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS.

Dapat dilihat nilai koefisien beta yang paling berpengaruh dominan yaitu variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) dibandingkan variabel lainnya dengan nilai 0,735. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja lah yang paling dominan.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menguji seberapa besar jumlah pengaruh distribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai mendekati 1 (satu), maka variabel bebas memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

**Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi.**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,860 <sup>a</sup>	,739	,709	1,456

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS.

Berdasarkan tabel di atas bahwa hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan nilai adjusted R square sebesar 0,709 atau 70,9%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh karakteristik individu, dukungan organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 70,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### Pembahasan

1. Karakteristik individu, dukungan organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
  - a. Variabel karakteristik individu ( $X_1$ ) dapat dilihat bahwa variabel karakteristik individu memiliki nilai t hitung sebesar  $0,737 < t$  tabel sebesar 2,055 dengan nilai signifikan sebesar 0,468. Hal ini menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (PERSERO) Cabang Dompus. Hal ini tidak sejalan dengan hipotesis yang diajukan atau menolak Hipotesis.
  - b. Variabel dukungan organisasi ( $X_2$ ) dapat dilihat bahwa variabel dukungan organisasi memiliki t hitung sebesar  $2,092 > t$  tabel sebesar 2,055 dengan nilai signifikan sebesar 0,046. Hal ini menunjukkan variabel dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (PERSERO) Cabang Dompus. Hasil penelitian yang dilakukan ini sejalan dengan Hipotesis yang diajukan.
  - c. Variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai t hitung sebesar  $4,057 > t$  tabel sebesar 2,055 dengan nilai signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (PERSERO) Cabang Dompus. Hasil penelitian ini sejalan dengan Hipotesis yang diajukan.
2. Karakteristik individu, dukungan organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.  
Variabel karakteristik individu, dukungan organisasi dan lingkungan kerja dapat dilihat dari nilai yang diperoleh F hitung  $24,581 > F$  tabel 2,98 dengan signifikan 0,000. Hal ini menyatakan bahwa variabel karakteristik individu, dukungan organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja.
3. Pengaruh karakteristik individu, dukungan organisasi dan lingkungan kerja secara dominan terhadap kinerja karyawan.  
Berdasarkan hasil pengujian variabel karakteristik individu, dukungan organisasi dan lingkungan kerja dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai paling tinggi dibandingkan dengan variabel yang lain, dengan nilai 0,608.

### SIMPULAN

1. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu ( $X_1$ ) tidak berpengaruh secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian (PERSERO) Cabang Dompus.

2. Hasil pengujian hipotesis penelitian dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi ( $X_2$ ) tidak berpengaruh secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian (PERSERO) Cabang Dompou.
3. Hasil pengujian hipotesis penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja ( $X_3$ ) tidak berpengaruh secara parsial signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian (PERSERO) Cabang Dompou.
4. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu, dukungan organisasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian (PERSERO) Cabang Dompou.
5. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja ( $X_3$ ) memiliki pengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian (PERSERO) Cabang Dompou.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ansori, Muslich. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif Edisi 2*. Surabaya: Airlangga University Press
- Novitasari, Winarsih. (2020). Pengaruh Dukungan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pasuruan. *Journal Management And Business. Applied*. Vol. 1. No. 1. 12-23.
- Rahman, Abdul. (2013). Pengaruh Karakter Individu, Motivasi, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kabupaten Donggala. *E-Journal Katalogis*, Volume 1 Nomor 2 hal 76- 78.
- Rahmawati, Ita. Dkk. (2020). *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah
- Rahmawanti, Nela Pima. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Universitas Brawijaya Malang. Vol.8 No.2.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy. (2011). *Organizational Behavior*. 14<sup>th</sup> Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta
- Warella, dkk. (2021). *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.