



Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Tapanuli Tengah

¹ Ratri Dwi Aryani, ² Rosmita Ambarita, ³ Tiurlina Hasmawati

^{1,2,3} STIE Al-Wasliyah Sibolga, Sibolga, Indonesia

ARTICLE INFO

Kata kunci:
karakteristik individu,
lingkungan kerja,
kinerja pegawai

Keywords:
individual characteristics,
work environment,
employee performance

Email :
ratriidwiaryani@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Tapanuli Tengah. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 62 pegawai, dan seluruh populasi dijadikan sebagai sampel (sampel jenuh). Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas, serta analisis regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t (parsial), dan uji F (simultan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai Fhitung sebesar 52,568 > Ftabel 4,00 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Secara parsial, karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai thitung sebesar 2,110 > ttabel 1,670 (sig. 0,039 < 0,05), sedangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan nilai thitung sebesar 10,113 > ttabel 1,670 (sig. 0,000 < 0,05). Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,641 menunjukkan bahwa 64,1% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh karakteristik individu dan lingkungan kerja, sementara sisanya sebesar 35,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $KP = 4,716 + 0,155(KI) + 0,676(LK) + e$, yang menunjukkan bahwa peningkatan karakteristik individu dan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai.

This study aims to analyze the effect of individual characteristics and work environment on employee performance at the Department of Housing and Settlement Areas of Central Tapanuli Regency. The research method used is a quantitative method with a descriptive approach. The population in this study consisted of 62 employees, and all were selected as the sample using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires that had been tested for validity and reliability. Data analysis was conducted using classical assumption tests, including normality, heteroscedasticity, and multicollinearity tests, as well as multiple linear regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, t-test (partial), and F-test (simultaneous). The results show that individual characteristics and work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance, with an F-value of 52.568 > 4.00 and a significance value of 0.000 < 0.05. Partially, individual characteristics have a positive and significant effect on employee performance with a t-value of 2.110 > 1.670 (sig. 0.039 < 0.05), while the work environment has a stronger positive and significant effect with a t-value of 10.113 > 1.670 (sig. 0.000 < 0.05). The coefficient of determination (R²) is 0.641, indicating that 64.1% of employee performance variation is explained by individual characteristics and work environment, while the remaining 35.9% is influenced by other variables not examined in this study. The regression equation obtained is $KP = 4.716 + 0.155(IC) + 0.676(WE) + e$, indicating that improvements in individual characteristics and work environment will enhance employee performance.

Copyright © 2026 EBISMA.

All rights reserved is Licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License \(CC BY-NC 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen utama dalam sebuah organisasi karena berperan sebagai penggerak seluruh aktivitas kerja, mulai dari level operasional hingga manajerial. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kinerja pegawainya, sehingga berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja. Namun demikian, kinerja pegawai tidak terlepas dari berbagai faktor yang mempengaruhinya, di antaranya karakteristik individu dan lingkungan kerja (Nisakurohma, 2018). Karakteristik individu mencerminkan sifat, sikap, serta kemampuan yang dimiliki seseorang, yang terbentuk melalui faktor pendidikan, pengalaman, motivasi, dan kepribadian. Faktor-faktor tersebut berperan penting

dalam menentukan bagaimana seseorang menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal (Moto et al., 2021; Zahwa, 2023). Individu dengan karakteristik yang baik cenderung memiliki tingkat motivasi dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi, sehingga berdampak positif terhadap kinerja.

Selain karakteristik individu, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan rasa aman, nyaman, serta meningkatkan kepuasan kerja pegawai, sehingga mendorong peningkatan produktivitas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memadai dapat menurunkan semangat kerja dan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek seperti hubungan antarpegawai, dukungan atasan, komunikasi, serta kondisi fisik tempat kerja (Anam, 2018). Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar pegawai dapat bekerja secara optimal.

Dalam konteks organisasi modern yang semakin kompetitif, kinerja pegawai menjadi indikator utama keberhasilan organisasi. Kinerja dapat diukur melalui pencapaian target, kualitas dan kuantitas pekerjaan, kedisiplinan, serta kemampuan bekerja sama. Kinerja juga mencerminkan hasil kerja yang dapat diukur secara konkret dan dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan (Agus & Fadli, 2022). Dengan demikian, pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menjadi penting sebagai dasar dalam pengambilan kebijakan organisasi.

Permasalahan yang terjadi pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Tapanuli Tengah menunjukkan adanya variasi karakteristik individu pegawai yang berdampak pada perbedaan cara dalam menyelesaikan tugas dan pengambilan keputusan. Selain itu, masih terdapat kendala dalam lingkungan kerja, seperti kondisi ruang kerja yang kurang optimal serta kurangnya kesadaran dalam menjaga kebersihan dan kenyamanan. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, serta pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan evaluasi bagi instansi terkait dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji topik serupa.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nisakurohma (2018) menemukan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan karakteristik individu sebagai faktor dominan. Penelitian lain oleh Resmana et al. (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan dengan variabel lain. Sementara itu, Simatupang (2016) menyimpulkan bahwa karakteristik individu bersama dengan disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan kajian tersebut, dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, meskipun terdapat perbedaan pada objek penelitian dan variabel yang digunakan.

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dalam penelitian ini menggambarkan hubungan antara karakteristik individu dan lingkungan kerja sebagai variabel independen yang memengaruhi kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan adalah bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, serta kedua variabel tersebut secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Tapanuli Tengah.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk menggambarkan fenomena yang terjadi sekaligus menguji hubungan antarvariabel yang diteliti. Pendekatan kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan teknik pengumpulan data melalui instrumen penelitian serta analisis data yang bersifat statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Sugiyono, 2017). Penelitian dilaksanakan pada Dinas Perumahan dan

Kawasan Permukiman Kabupaten Tapanuli Tengah yang berlokasi di Pandan, dengan waktu penelitian berlangsung dari April hingga September 2025.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Tapanuli Tengah yang berjumlah 62 orang, terdiri dari pegawai negeri sipil dan tenaga honorer. Mengingat jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus atau sampel jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (Arikunto, 2018; Sugiyono, 2017). Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 62 responden.

Jenis data yang digunakan meliputi data kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang berisi pernyataan terkait variabel penelitian, sedangkan data kualitatif diperoleh melalui wawancara dengan pihak terkait guna memperkuat hasil penelitian (Kuncoro, 2021; Sugiyono, 2016). Sumber data yang digunakan terdiri dari data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung melalui observasi, kuesioner, dan wawancara, serta data sekunder yang berasal dari dokumen, laporan instansi, dan literatur yang relevan (Sugiyono, 2018).

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu karakteristik individu dan lingkungan kerja, serta variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Karakteristik individu diukur melalui indikator kemampuan, nilai, sikap, dan minat, sedangkan lingkungan kerja diukur melalui aspek pencahayaan, warna, udara, dan suara. Kinerja pegawai diukur melalui indikator kuantitas dan kualitas kerja, efisiensi, disiplin, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, serta kreativitas (Afandi, 2018; Fauziah, 2019). Seluruh variabel diukur menggunakan skala Likert dengan rentang nilai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi observasi, dokumentasi, dan kuesioner. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran langsung mengenai kondisi di lapangan, sedangkan dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data pendukung seperti struktur organisasi, visi dan misi, serta data pegawai. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data dengan memberikan pernyataan yang harus dijawab oleh responden berdasarkan skala Likert (Sugiyono, 2018).

Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Tahapan analisis meliputi uji validitas untuk memastikan ketepatan instrumen penelitian, di mana item dinyatakan valid apabila nilai korelasi lebih besar dari 0,30. Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi instrumen menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan nilai minimal 0,60 (Sugiyono, 2017). Uji normalitas juga dilakukan untuk memastikan bahwa data berdistribusi normal, baik melalui grafik histogram maupun normal probability plot.

Selanjutnya, analisis statistik yang digunakan meliputi analisis korelasi untuk mengetahui kekuatan hubungan antarvariabel, serta koefisien determinasi untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Untuk menguji pengaruh variabel secara simultan dan parsial digunakan analisis regresi linear berganda dengan model persamaan $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \epsilon$. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, serta uji F untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan dengan tingkat signifikansi 5% (Sugiyono, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas pegawai berjenis kelamin laki-laki sebesar 61,2%, sedangkan perempuan sebesar 38,8%. Berdasarkan usia, responden didominasi oleh kelompok usia 31–40 tahun sebesar 33,8%, diikuti usia 41–50 tahun sebesar 30,7%, usia 20–30 tahun sebesar 25,9%, dan usia 51–60 tahun sebesar 9,6%. Dari sisi pendidikan, mayoritas responden berpendidikan SMA/ sederajat sebesar 53,3%, diikuti S1 sebesar 37,0%, serta D3 dan S2 dengan persentase yang lebih kecil.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu berada pada kategori cukup baik dengan nilai rata-rata sebesar 58,9. Variabel lingkungan kerja juga berada pada kategori cukup baik dengan nilai rata-rata sebesar 59,6. Sementara itu, variabel kinerja pegawai berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata sebesar 61,8. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum kondisi individu dan lingkungan kerja sudah cukup mendukung, serta kinerja pegawai telah berada pada tingkat yang baik.

Hasil pengujian instrumen menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel penelitian dinyatakan valid dan reliabel. Nilai corrected item-total correlation seluruh item berada di atas 0,30 dan nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel melebihi 0,60. Pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa data

berdistribusi normal dengan nilai signifikansi 0,200 ($>0,05$), tidak terjadi multikolinieritas dengan nilai tolerance $>0,1$ dan VIF <10 , serta tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas dan autokorelasi.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 4,716 + 0,155X_1 + 0,676X_2 + \varepsilon$. Nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan karakteristik individu.

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,039 ($<0,05$). Lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$). Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai Fhitung sebesar 52,568 dan signifikansi 0,000 ($<0,05$). Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,641 menunjukkan bahwa 64,1% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh karakteristik individu dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 35,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa aspek kemampuan, sikap, nilai, dan minat yang dimiliki pegawai berperan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja. Meskipun demikian, hasil deskriptif menunjukkan bahwa karakteristik individu masih berada pada kategori cukup baik, sehingga diperlukan upaya pengembangan lebih lanjut, khususnya pada aspek sikap dan konsistensi dalam bekerja.

Lingkungan kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, bahkan menjadi variabel yang paling dominan. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik maupun nonfisik, mampu meningkatkan kenyamanan dan produktivitas pegawai. Namun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperbaiki, seperti penataan warna ruangan dan kebersihan lingkungan kerja yang belum optimal.

Secara simultan, karakteristik individu dan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya ditentukan oleh faktor internal individu, tetapi juga oleh faktor eksternal berupa lingkungan kerja. Nilai koefisien determinasi yang cukup tinggi mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut memiliki kontribusi yang besar dalam menjelaskan kinerja pegawai.

Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, instansi perlu melakukan upaya strategis, baik melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia maupun perbaikan lingkungan kerja, agar kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan secara optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan, dengan lingkungan kerja sebagai variabel yang paling dominan. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebesar 64,1% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 35,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kualitas karakteristik individu serta kondisi lingkungan kerja yang kondusif. Oleh karena itu, disarankan agar instansi meningkatkan pengembangan karakteristik individu melalui pelatihan, pembinaan, dan motivasi kerja, serta melakukan perbaikan lingkungan kerja terutama pada aspek kenyamanan seperti penataan warna dan kebersihan ruang kerja. Selain itu, evaluasi berkala terhadap sikap, komunikasi, dan motivasi pegawai juga perlu dilakukan guna mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (teori, konsep dan indikator). Zanafa Publishing.
- Agus, A., & Fadli, Y. (2022). Pengaruh profitabilitas (ROA) dan leverage (DER) terhadap nilai perusahaan (Tobin's Q) dengan corporate social responsibility (CSR) sebagai variabel intervening. *Disclosure: Journal of Accounting and Finance*, 2(1), 17–38.

- Anam, C. (2018). Pengaruh motivasi, kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Unggulan NU Mojoagung Kabupaten Jombang. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, 4(1).
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Pustaka Pelajar.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. CV. Pena Persada.
- Daud, K. A., Sendow, G. M., & Saerang, R. T. (2021). Pengaruh karakteristik individu, kepribadian, dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di PT Industri Kapal Indonesia (Persero). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(2), 724–735.
- Desyinta, D. (2019). Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Samsat Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1).
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(2), 176–185.
- Fauziah, N. H. (2019). Pengaruh karakteristik individu dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bagian twisting pada PT Dewa Sutratex II Cimahi [Skripsi].
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23 (Edisi ke-8)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gobel, K., Tatimu, V., & Asaloei, S. I. (n.d.). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Transmart Bahu Mall Manado). *E-Jurnal UNSRAT*.
- Kasmir. (2016a). *Analisis laporan keuangan*. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016b). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Rajagrafindo Persada.
- Kunanti, W. S., Nasharuddin, W., Wulandari, W., & Hermawati, A. (2022). Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kompetensi karyawan. *Journal of Innovation Research and Knowledge*.
- Kuncoro, M. (2018). *Metode kuantitatif: Teori dan aplikasi untuk bisnis dan ekonomi (Edisi ke-5)*. UPP STIM YKPN.
- Marbawi. (2021). Pengaruh karakteristik, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan transformasional. CV. Sefa Bumi Persada.
- Mardiana, & Wardhana. (2018). *Manajemen produksi*. Badan Penerbit IPWI.
- Moto, M. T., Lengkong, V. P. K., & Saerang, R. T. (2021). Analisis karakteristik individu dan kualitas kehidupan kerja pegawai negeri sipil. *Jurnal LPPM Bidang Ekonomi, Sosial, Budaya dan Hukum*, 5(1).
- Mulyani, S. R. (2021). *Metodologi penelitian*. CV. Widina Media Utama.
- Nazir, M. (2017). *Metode penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Nisakurohma, A. H. (2018). Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang [Skripsi]. Universitas Brawijaya.
- Resmana, M., Bahtiar, D., Nurapipah, D. M., & Nurhalimah, S. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(1).
- Robbins, S. P. (2016). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Gaya Media.
- Simatupang, H. (2016). Analisis pengaruh karakteristik individu, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah [Tesis]. Universitas Terbuka.
- Situmorang, S. H., & Lutfi, M. (2014). *Analisis data untuk riset manajemen dan bisnis (Edisi ke-2)*. USU Press.
- Sugiyono. (2017a). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017b). *Statistika untuk penelitian*. Alfabeta.
- Zahwa, D. A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja fisik, karakteristik individu, dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Pertanahan RI Jakarta [Skripsi]. Universitas Nasional.
- Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah. (2017). *Peraturan Bupati Tapanuli Tengah Nomor 17 Tahun 2017 tentang uraian tugas pokok dan fungsi Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Tapanuli Tengah*.