

Pengaruh Kepribadian, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Boyolali

Leni Safitri^{1*}, Sutarno²

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Slamet Riyadi, Surakarta, Indonesia¹

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Slamet Riyadi, Surakarta, Indonesia²

*Email Korespodensi: lenisafitri11111@gmail.com

Diterima: 20-09-2024 | Disetujui: 21-09-2024 | Diterbitkan: 22-09-2024

ABSTRACT

This study aims to investigate the extent to which personality, workload, and work environment contribute to employee performance at the Population and Civil Registration Office of Boyolali Regency. The data used in this study is quantitative data obtained directly from primary sources. All employees at the Population and Civil Registration Office of Boyolali Regency were the subject of this research. The sampling technique used was a census, involving all 35 employees. Data collection was done through direct observation of employee activities. Data analysis using multiple linear regression with the help of SPSS software showed a significant relationship between the independent variables (personality, workload, work environment) and the dependent variable (employee performance). The results of this study indicate that factors such as personality, workload, and work environment have an important influence on employee performance at the Population and Civil Registration Office of Boyolali Regency.

Keywords: Personality; Workload; Work Environment; Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki sejauh mana kepribadian, beban kerja, dan lingkungan kerja berkontribusi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Boyolali. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh secara langsung dari sumber primer. Seluruh pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Boyolali menjadi subjek penelitian ini. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus, melibatkan seluruh pegawai sebanyak 35 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung terhadap aktivitas pegawai. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS menunjukkan hubungan yang signifikan antara variabel independen (kepribadian, beban kerja, lingkungan kerja) dengan variabel dependen (kinerja pegawai). Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor seperti kepribadian, beban kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang penting terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Boyolali.

Katakunci: Kepribadian; Beban Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Pegawai

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Safitri, L., & Sutarno. (2024). Pengaruh Kepribadian, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Boyolali. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1), 731-741. <https://doi.org/10.62710/95d1px52>

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia berperan penting dalam sebuah organisasi, dalam perusahaan Sumber Daya Manusia merupakan karyawan yang menjadi penentu dalam keberhasilan perusahaan dengan kinerjanya. Kinerja pegawai yang baik merupakan hal penting bagi perusahaan dan bagi karyawan sendiri. Meningkatkan kinerja pegawai menjadi dasar pertimbangan bagi perusahaan dalam upaya pengembangan sumber daya manusia yang lebih unggul. Maka perusahaan perlu membuat tujuan yang berguna untuk meningkatkan pegawai yang berkualitas. Meningkatkan kualitas dapat menjadikan kinerja pegawai sebagai tolak ukur kualitas pegawai. Mangkunegara (2011:67). Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan instansi. Kinerja menjadi modal penting bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga organisasi diharapkan dapat memberikan kontrol yang baik dan memperhatikan bagaimana cara karyawannya dalam berkinerja.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) merupakan instansi pelaksana yang bertanggung jawab dan berwenang dalam urusan administrasi kependudukan di wilayah Kabupaten Boyolali. Disdukcapil didefinisikan sebagai pengelolaan pemerintah daerah dibidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil yang bertugas untuk membantu kepala daerah. Fungsi dan tugas Disdukcapil yaitu memberikan pelayanan dalam mengurus berbagai persuratan seperti membuat KTP, membuat kartu keluarga, membuat akta kelahiran, akta kematian dan lain sebagainya. Berikut data target kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil pada tahun 2023.

Tabel 1. Capaian Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Tahun 2023

Capaian Kinerja	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Persentase
Pelayanan administrasi kependudukan pencatatan sipil	Jumlah kepemilikan KTP-EL	828.223	822.144	99%
	Jumlah kepemilikan Kartu Keluarga	377.009	364.311	96%
	Jumlah kepemilikan Akta Kelahiran	1.099.682	514.116	46%
	Jumlah kepemilikan akta kematian	69.113	68.049	98%

(Sumber: Disdukcapil Kabupaten Boyolali, 2023)

Data pada tabel menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan untuk setiap indikator kinerja. Analisis terhadap tabel menunjukkan bahwa persentase pencapaian kinerja untuk setiap indikator masih di bawah target yang diharapkan. Hasil evaluasi kinerja menunjukkan bahwa pelayanan publik yang diberikan oleh pegawai Disdukcapil Kabupaten Boyolali masih perlu ditingkatkan. Pencapaian realisasi kinerja atau hasil kerja pegawai tidak dapat memenuhi target instansi didalam sasaran atau tujuan strategis. Berdasarkan hal tersebut perlu peningkatan kinerja dengan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut pendapat Kasmir (2016:189-193) yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja menurut pendapat Sedarmayanti (2017:4) yaitu sikap dan

mental (motivasi kerja, disiplin kerja, stress kerja dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji, beban kerja, kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, budaya organisasi, sarana dan prasarana, teknologi dan kesempatan berprestasi. Berdasarkan pendapat Santika, Asmony dan Serip (2023) menjelaskan bahwa faktor kepribadian dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian Nurhandayani (2022) menjelaskan bahwa faktor beban kerja dan lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut maka terdapat fenomena yang terjadi di Disdukcapil Kabupaten Boyolali diantaranya kepribadian, beban kerja, dan lingkungan kerja. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai maka perlunya upaya mengelola sumber daya manusianya dengan baik.

Pendapat ini didukung oleh hasil penelitian Satika, Asmony, dan Serip (2023) menyatakan bahwa hasil pengujian kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Lombok Tengah. Hasil penelitian bertentangan yang dilakukan oleh Aulia, Brasit dan Reni (2023) menunjukkan bahwa hasil pengujian kepribadian tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene. Hasil penelitian Nurhandayani (2022) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Hasil penelitian bertentangan yang dilakukan oleh Mirna dan Badar (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima. Pendapat lain oleh hasil penelitian Sutisna (2021) menyatakan bahwa hasil pengujian lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Lebak. Hasil penelitian bertentangan yang dilakukan oleh Ramadhanti (2023) menunjukkan bahwa hasil pengujian lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Disperumkimtan Kota Surakarta.

METODE PENELITIAN

Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini meliputi jumlah keseluruhan pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Boyolali. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Boyolali, mencakup aspek kepribadian, beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja. Mengacu pada pendapat Sugiyono (2016:81), sampel merupakan representasi dari populasi yang diteliti. Sesuai dengan pendapat Arikunto (2014:131), mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang, maka seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Dengan jumlah populasi sebanyak 35 pegawai, penelitian ini menggunakan teknik sensus atau penelitian jenuh, di mana seluruh anggota populasi terlibat dalam penelitian. Analisis data dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda yang meliputi uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Hasil dan Pembahasan Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kepribadian

Item Kuesioner	p -value (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
X1.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

(Sumber: Data primer diolah, 2024)

Analisis data pada Tabel tersebut menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner yang mengukur variabel kepribadian (X1.1 hingga X1.5) memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item tersebut valid secara statistik.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Item Kuesioner	p -value (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
X2.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

(Sumber: Data primer diolah, 2024)

Analisis data pada Tabel tersebut menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner yang mengukur variabel beban kerja (X2.1 hingga X2.5) memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item tersebut valid secara statistik.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item Kuesioner	p -value (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
X3.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

(Sumber: Data primer diolah, 2024)

Analisis data pada Tabel tersebut menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner yang mengukur variabel lingkungan kerja (X3.1 hingga X3.5) memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item tersebut valid secara statistik.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Item Kuesioner	p -value (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
Y.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

(Sumber: Data primer diolah, 2024)

Analisis data pada Tabel tersebut menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner yang mengukur variabel kinerja pegawai (Y.1 hingga Y.5) memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item tersebut valid secara statistik.

2) Hasil dan Pembahasan Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kepribadian (X1)	0,673	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,878	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,791	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,822	0,60	Reliabel

(Sumber: Data primer diolah, 2024)

Hasil uji reliabilitas dalam tabel menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk seluruh variabel (kepribadian (X₁), beban kerja (X₂), lingkungan kerja (X₃), dan kinerja pegawai (Y) $\geq 0,60$ maka keseluruhan kuesioner dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

3) Hasil dan Pembahasan Uji Asumsi Klasik

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Kepribadian	.287	3.480
	Beban Kerja	.936	1.069
	Lingkungan Kerja	.289	3.461
a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai			

(Sumber: Data primer diolah, 2024)

Analisis multikolinearitas pada Tabel memperlihatkan bahwa nilai toleransi untuk semua variabel independen (X1, X2, dan X3) berada di atas ambang batas 0,10, sementara nilai VIF berada di bawah ambang batas 10. Hasil ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas yang signifikan dalam model regresi ini.

Tabel 8. Hasil Uji Heterokedastisitas

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.654	2.112		0.784	0.439
	Kepribadian (X1)	-0.037	0.121	-0.102	-0.304	0.763
	Beban Kerja (X2)	-0.003	0.059	-0.009	-0.050	0.961
	Lingkungan Kerja (X3)	0.017	0.110	0.053	0.159	0.875
a. Dependent Variable: ABS_RES						

(Sumber: Data primer diolah, 2024)

Tabel menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas bahwa p-value (signifikansi) variabel X1 (kepribadian) = 0,763, X2 (beban kerja) = 0,961, dan X3 (lingkungan kerja) = 0,875 $\geq$ 0,05, maka ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas (lolos uji heteroskedastisitas).

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.51721677
Most Extreme Differences	Absolute	0.147
	Positive	0.147
	Negative	-0.090
Test Statistic		0.147
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.052 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

(Sumber: Data primer diolah, 2024)

Berdasarkan tabel menunjukkan p-value (signifikansi) Asymp. Sig. (2- tailed) = 0,052 $\geq$ 0,05 menunjukan keadaan yang tidak signifikan, maka residual berdistribusi normal (lolos uji normalitas).

4) Hasil dan Pembahasan Uji Hipotesis

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients^a		Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
Model		B				
1	(Constant)	2.602	3.174		0.820	0.419
	Kepribadian (X1)	0.450	0.182	0.425	2.476	0.019
	Beban Kerja (X2)	-0.186	0.088	-0.201	-2.114	0.043
	Lingkungan Kerja (X3)	0.379	0.165	0.393	2.294	0.029

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

(Sumber: Data primer diolah, 2024)

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel kepribadian memiliki hubungan positif dengan nilai (0,450) yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat kepribadian, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Sebaliknya, beban kerja cenderung memberikan pengaruh negatif dengan nilai (-0,186) terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif juga berkontribusi positif dengan nilai (0,379) terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa selain faktor individu, faktor lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam menentukan kinerja pegawai.

Tabel 11. Hasil Uji t

		Coefficients^a		Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
Model		B				
1	(Constant)	2.602	3.174		0.820	0.419
	Kepribadian (X1)	0.450	0.182	0.425	2.476	0.019
	Beban Kerja (X2)	-0.186	0.088	-0.201	-2.114	0.043
	Lingkungan Kerja (X3)	0.379	0.165	0.393	2.294	0.029

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

(Sumber: Data primer diolah, 2024)

Hasil uji signifikansi menunjukkan nilai p sebesar 0,019 ($p < 0,05$), yang berarti hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Ini mengindikasikan bahwa variabel kepribadian memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai p sebesar 0,043 ($p < 0,05$), hasil uji signifikansi menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai p yang diperoleh sebesar 0,029 ($p < 0,05$) mengindikasikan bahwa lingkungan kerja juga memberikan kontribusi signifikan

Pengaruh Kepribadian, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Boyolali

(Safitri, et al.)

terhadap kinerja pegawai.

Tabel 12. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	219.620	3	73.207	28.996	0.000 ^b
	Residual	78.266	31	2.525		
	Total	297.886	34			
A. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
B. Predictors: (Constant), , Lingkungan Kerja (X3), Beban Kerja (X2), Kepribadian (X1)						

(Sumber: Data primer diolah, 2024)

Hasil perhitungan tabel ANOVA menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 28,996 dengan nilai signifikansi (p.value) sebesar $0,000 \leq 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model regresi tepat dalam memprediksi pengaruh variabel independen X1 (kepribadian), X2 (beban kerja) dan X3 (lingkungan kerja) terhadap variabel dependen Y (kinerja pegawai).

Tabel 13. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.859 ^a	0.737	0.712	1.589
a. Predictors: (Constant), , Lingkungan Kerja (X3), Beban Kerja (X2), Kepribadian (X1)				

(Sumber: Data primer diolah, 2024)

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (adjusted R Square) adalah sebesar 0,712. Artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel independen X1 (kepribadian), X2 (beban kerja) dan X3 (lingkungan kerja) sebesar 71,2 %. Sisanya ($100\% - 71,2\% = 28,8\%$) diterangkan oleh variabel lain diluar model yang tidak diteliti oleh peneliti.

5) Hasil dan Pembahasan Penelitian

Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai Disdukcapil Kabupaten Boyolali

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Disdukcapil Kabupaten Boyolali dengan p-value sebesar $0,019 < 0,05$. Sehingga hipotesis H1 yang menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Boyolali terbukti kebenarannya. Nilai koefisien regresi bertanda positif sehingga semakin baik kepribadian maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Satika, Asmony dan Serip (2023) yang menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai. Implikasi pada penelitian agar variabel kepribadian meningkatkan kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Boyolali, maka Disdukcapil Kabupaten Boyolali sebaiknya lebih meningkatkan stabilitas emosional sehingga pegawai semakin mampu mengatasi masalah yang terjadi dengan tenang dan selalu dapat mengatasi rasa malas dengan tetap bekerja dengan baik.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disdukcapil Kabupaten Boyolali

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Disdukcapil Kabupaten Boyolali dengan p-value sebesar $0,043 < 0,05$. Sehingga hipotesis H2 yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Disdukcapil Kabupaten Boyolali terbukti kebenarannya. Nilai koefisien regresi bertanda negatif sehingga jika beban kerja meningkat maka kinerja pegawai menurun. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhandayani (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Implikasi pada penelitian agar variabel beban kerja tidak menurunkan kinerja pegawai pada Disdukcapil Kabupaten Boyolali maka pegawai Disdukcapil Kabupaten Boyolali sebaiknya lebih meningkatkan penggunaan waktu kerja sehingga pegawai semakin dapat memanfaatkan waktu kerja secara efisien. Pegawai Disdukcapil Kabupaten Boyolali hendaknya selalu memperhatikan target yang harus dicapai sehingga pegawai tidak akan merasakan bahwa target yang harus dicapai dalam pekerjaan yang diberikan oleh Disdukcapil Kabupaten Boyolali terlalu tinggi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Disdukcapil Kabupaten Boyolali

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Disdukcapil Kabupaten Boyolali dengan p-value sebesar $0,029 < 0,05$. Sehingga hipotesis H3 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Disdukcapil Kabupaten Boyolali terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutisna (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Implikasi pada penelitian agar variabel lingkungan kerja meningkatkan kinerja pegawai pada Disdukcapil Kabupaten Boyolali maka pegawai Disdukcapil Kabupaten Boyolali sebaiknya semakin meningkatkan hubungan dengan rekan kerja setempat sehingga akan semakin terciptanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan antara pegawai dengan rekan kerja yang setingkat. Disdukcapil Kabupaten Boyolali hendaknya selalu menyediakan peralatan kerja yang memadai sehingga peralatan kerja perusahaan selalu mendukung dalam pelaksanaan kerja yang dilakukan.

KESIMPULAN

Terdapat hubungan signifikan antara kepribadian dan kinerja pegawai di lingkungan Disdukcapil Kabupaten Boyolali. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja menjadi faktor yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai Disdukcapil Kabupaten Boyolali. Lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kinerja pegawai di Disdukcapil Kabupaten Boyolali. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah Responden yang digunakan dalam penelitian ini hanya terbatas pada pegawai Disdukcapil Kabupaten Boyolali, sehingga hasilnya belum tentu sesuai jika diterapkan pada objek penelitian yang berbeda. Pada saat pengisian kuesioner terdapat kemungkinan responden kurang

paham dalam memahami maksud dari setiap item pertanyaan sehingga mengakibatkan responden tidak menjawab dengan sungguh-sungguh. Kemudian Jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja hanya terbatas pada variabel kepribadian, beban kerja dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2014. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek). Medan : Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mirna, M., & Badar, M. (2021). PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA BIMA. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 6(2).
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108-110.
- Ramadhanti, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Disperumkimtan Kota Surakarta. *Journal of Student Research*, 1(5), 372-384.
- Ramadhanti, T. A., Brasit, N., & Reni, A. (2023). PENGARUH TIPE KEPERIBADIAN DAN SIKAP TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN MAJENE. *Paulus Journal of Accounting (PJA)*, 5(1), 171-178.
- Satika, T., Asmony, T., & Serip, S. (2023). Pengaruh Kepribadian Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Lombok Tengah. *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 1(4), 255-274.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&A. Bandung: Alfabeta.