

Pengaruh Kepribadian Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Kelurahan Pekayon Jaya, Kec. Bekasi Selatan

Putri Aprilia Hikayatunni'mah¹, Tungga Buana Irfana², Supriyanto³,
Djuni Thamrin⁴, Matdio Siahaan⁵

^{1,2,3,4,5} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email : 202010325340@mhs.ubharajaya.ac.id irfanatungga@gmail.com

supriyanto@dsn.ubharajaya.ac.id djuni.thamrin@dsn.ubharajaya.ac.id

matdio.siahaan@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstract This research aims to determine the influence of personality and work environment on the quality of work of employees in Pekayon Jaya Village, Kec. South Bekasi. This research uses quantitative research and uses primary and secondary data. Data collection was carried out using interview and questionnaire methods and used a saturated sample method because it was taken from all 55 employees in Pekayon Jaya District. To find out the research results, the data was processed using SPSS version 26 software. The data analysis techniques used in this research were validity tests, reliability tests and reliability tests. Classic hypothesis testing, linear regression testing, hypothesis testing and correlation coefficient. The results of the research show that personality has a positive influence on the quality of employee work by showing a calculated T_{value} of $4.321 > T_{table} 2.008$ and a sig value of $0.000 < 0.05$, and for the work environment it has a positive influence by showing a calculated t value of $3.811 > 2.008 t$ with a sig value of $0.000 < 0.05$. Meanwhile, simultaneously or together, personality and work environment have a positive influence on the quality of work of employees in Pekayon Jaya District, South Bekasi, by displaying a table of calculated $F_{values} > F_{table}$, namely $43.064 > 3.18$ and has a significance value of $0.000 < 0.05$. And in the coefficient of determination test, the Adjusted R Square results obtained were 62.4% which could be explained by personality, work environment and work quality variables, while the remaining 37,6% could be explained by other variables for reasons other than the variables in this study.

Keywords: Personality, Work Environment and Employee Work Quality.

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian dan lingkungan kerja terhadap kualitas kerja pegawai di Kelurahan Pekayon Jaya Kec. Bekasi Selatan. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dan menggunakan data primer dan sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan metode wawancara dan angket dan menggunakan metode sampel jenuh karena diambil dari seluruh pegawai di Kecamatan Pekayon Jaya yang berjumlah 55 orang. Untuk mengetahui hasil penelitian, data diolah dengan menggunakan software SPSS versi 26. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, dan uji reliabilitas. Uji hipotesis klasik, uji regresi linier, uji hipotesis dan koefisien korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian mempunyai pengaruh positif terhadap kualitas kerja pegawai dengan menunjukkan nilai T_{hitung} sebesar $4,321 > T_{tabel} 2,008$ dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$, dan untuk lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dengan menampilkan nilai T_{hitung} sebesar $3,811 > 2,008 t$ dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Sedangkan secara simultan atau bersama-sama kepribadian dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kualitas kerja pegawai di Kelurahan Pekayon Jaya Kec. Bekasi Selatan, dengan menampilkan tabel nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $43,064 > 3,18$ dan mempunyai nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dan dalam uji koefien determinasi didapatkan hasil R Square sebesar 62,4% yang dapat dijelaskan oleh variabel kepribadian, lingkungan kerja, dan kualitas kerja, sedangkan sisanya sebesar 37,6% dapat dijelaskan variabel lain yang oleh alasan lain di luar variabel dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kepribadian, Lingkungan Kerja dan Kualitas Kerja Pegawai.

LATAR BELAKANG

Kelurahan Pekayon Jaya dipimpin langsung oleh walikota dan terdiri dari banyak orang pegawai di sana. Di dalamnya bertujuan untuk melakukan pekerjaan masyarakat, khususnya pekerjaan menjalin hubungan dengan pemerintah merupakan hal penting yang dibutuhkan oleh negara yang baik dalam kaitannya dengan individu atau kelompok. Tujuan dari lembaga pemerintah tidak mungkin terwujud tanpa adanya peran aktif dari SDM yang

bertugas. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi baik pada usaha besar maupun kecil. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber emosi, keinginan, keterampilan, pengetahuan, motivasi, kekuatan dan sumber kerja. SDM berbeda dengan sumber daya yang lainnya, dimana manusia disini selalu berusaha mengembangkan dirinya untuk meningkatkan kemampuan serta kualitas kerja yang dimiliki dalam bidangnya (Sembiring, 2020).

Tujuan utama dilaksanakannya beberapa program pengabdian di atas tercermin pada kinerja aparaturnya Kelurahan Pekayon Jaya terutama dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelaraskan visi dan misi Pemerintah Kota Bekasi dengan mengintegrasikan dan menjawab kebutuhan masyarakat dalam program kegiatan kerja melalui kegiatan brainstorming melalui pegawai untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya kepada warga sekitar (Buana Irfana *et al.*, 2020.).

Absensi dalam suatu perusahaan bertujuan untuk memantau tingkat kehadiran atau ketidakhadiran pegawai. Namun, ada saatnya Lembaga ini menerapkan kebijakan yaitu memberikan kelonggaran bagi karyawan yang izin sakit atau izin tertentu. Namun ada kalanya tidak mengizinkan karena pegawai mengidap penyakit yang ringan. Hal ini menyebabkan lebih banyak ketidakhadiran dan produktivitas yang lebih rendah di antara pekerja lain yang mencoba bekerja saat sakit (Siahaan *et al.*, 2020.).

KAJIAN TEORITIS

Kualitas Kerja

Kualitas kerja juga merupakan suatu andalan pelaksanaan tugas dengan waktu yang tepat, teliti dan mudah dipahami oleh atasan terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan, baik tanggung jawab pribadi, tanggung jawab sosial, intelektual dan moral dan spiritual (Suryadi *et al.*, 2019). Jadi kualitas pekerjaan adalah suatu kemahiran masing-masing pegawai dalam menjalankan tugasnya dan memiliki motivasi tinggi serta mempunyai sikap tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang di laksanakan oleh karyawan dan dapat bekerja dengan baik dalam setiap aspek.

Kepribadian

Kepribadian adalah bidang studi psikologi, yang meliputi perilaku, pikiran, emosi, dan aktivitas manusia, dengan menggunakan sistem, metode, dan penalaran psikologis. Teori psikologi kepribadian secara khusus mempelajari individu siapa mereka, apa yang mereka miliki, dan apa yang mereka lakukan) (Alwisol 2018:2). Jadi kepribadian adalah suatu perilaku

atau pikiran yang ada dalam kehidupan manusia biasanya melatar belakangi sikap di setiap individu untuk dapat berbuat sesuatu apa yang diinginkan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja juga dapat didefinisikan sebagai kondisi sekitar seperti pengaturan pencahayaan, ventilasi, dan faktor-faktor yang mempengaruhi pekerjaan fisik seperti kebisingan, getaran, suhu, dan limbah kimia cair, yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan (Yanuari, 2019).

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Metode kuantitatif digunakan untuk desain penelitian ini. Menurut Sugiyono (2019:15) metode kuantitatif adalah metode untuk menentukan populasi atau sampel, dan sebagai alat pengumpulan informasi data yang memanfaatkan perangkat penelitian, penyelidikan informasi yang terukur untuk memahami dan menguji hipotesis yang dikemukakan.

Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang terlebih dahulu peneliti peroleh langsung dari sumbernya, mengamati dan mencatat, kemudian mengolah kembali data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner. Sedangkan data sekunder merupakan data yang dapat diperoleh suatu organisasi dan tidak memerlukan pengolahan lebih lanjut, seperti struktur organisasi atau profil organisasi.

Dengan menggunakan software SPSS, peneliti dapat menggunakan uji reliabilitas dan validitas sebagai alat ukur untuk menjamin keabsahan data yang digunakan. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Data yang terkumpul akan diolah dengan menggunakan SPSS, kemudian diambil hasil dan kesimpulan penelitian ini.

Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu dalam penelitian di Kelurahan ini dimulai dari bulan Oktober sampai desember 2023. Penelitian ini berlokasi di Kantor Kelurahan Pekayon Jaya, yang beralamat di Jl. Raya Bekasi Pondok Gede Jati 1 Kode Pos 17148, Bekasi Selatan, Kota Bekasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengujian Instrumen

Uji Validitas

Nilai pada tabel r menggunakan rumus $df = n-2$, atau $df = 55-2 = 53$, dengan signifikansi 5% oleh karena itu, r tabelnya adalah 0,266. Dari hasil uji validitas kuesioner, apabila nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel maka kuesioner dianggap valid. Hasil uji selengkapnya terdapat pada tabel berikut:

Tabel 6
Uji Validitas Kepribadian (X1)

Pertanyaan ke	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,428	0,266	Valid
2	0,457	0,266	Valid
3	0,641	0,266	Valid
4	0,561	0,266	Valid
5	0,501	0,266	Valid
6	0,687	0,266	Valid
7	0,625	0,266	Valid
8	0,549	0,266	Valid
9	0,580	0,266	Valid
10	0,636	0,266	Valid
11	0,504	0,266	Valid
12	0,584	0,266	Valid
13	0,438	0,266	Valid
14	0,483	0,266	Valid
15	0,345	0,266	Valid

Sumber: IBM SPSS Statistic, 2023.

Dari Tabel 6 diketahui nilai r diperoleh variabel Kepribadian memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari pada r tabel dengan nilai 0,266, sehingga dapat disimpulkan bahwa 15 butir pernyataan pada variabel Kepribadian dalam penelitian ini dinyatakan Valid.

Tabel 7
Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Pernyataan ke	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,427	0,266	Valid
2	0,669	0,266	Valid
3	0,608	0,266	Valid
4	0,476	0,266	Valid
5	0,625	0,266	Valid
6	0,488	0,266	Valid
7	0,545	0,266	Valid
8	0,734	0,266	Valid
9	0,579	0,266	Valid
10	0,585	0,266	Valid
11	0,647	0,266	Valid
12	0,685	0,266	Valid
13	0,748	0,266	Valid
14	0,602	0,266	Valid
15	0,574	0,266	Valid

Sumber: IBM SPSS Statistic, 2023.

Tabel 7 diatas diketahui nilai r hitung yang didapatkan oleh pernyataan variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari pada r tabel yang mana memiliki nilai 0.266. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 15 butir pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja ini dinyatakan valid.

Tabel 8
Uji Validitas Kualitas Kerja Pegawai (Y)

<u>Pernyataan ke</u>	<u>R hitung</u>	<u>R tabel</u>	<u>Keterangan</u>
1	0,591	0,266	Valid
2	0,574	0,266	Valid
3	0,362	0,266	Valid
4	0,479	0,266	Valid
5	0,575	0,266	Valid
6	0,370	0,266	Valid
7	0,511	0,266	Valid
8	0,598	0,266	Valid
9	0,390	0,266	Valid
10	0,367	0,266	Valid
11	0,404	0,266	Valid
12	0,609	0,266	Valid
12	0,468	0,266	Valid
14	0,434	0,266	Valid
15	0,590	0,266	Valid

Sumber: IBM SPSS Statistic, 2023.

Dari Tabel 8 diketahui nilai r yang diperoleh variabel Kualitas Kerja Pegawai pertanyaan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari pada r tabel dengan nilai 0,266. Sehingga dapat disimpulkan terdapat 15 pernyataan pada variabel Kualitas Kerja ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Metode ini digunakan untuk mengetahui reliabilitas instrumen yang pemeningkatannya berada dalam beberapa rentang nilai atau dalam bentuk skala.

Table 9
Hasil Uji Reliabilitas

<u>No</u>	<u>Variabel</u>	<u>Alpha Cronbach</u>	<u>Kriteria</u>	<u>Keterangan</u>
1	<u>Kepribadian</u>	0,822	0,60	<u>Reliabel</u>
2	<u>Lingkungan Kerja</u>	0,872	0,60	<u>Reliabel</u>
3	<u>Kualitas Kerja Pegawai</u>	0,857	0,60	<u>Reliabel</u>

Sumber: IBM SPSS Statistic, 2023.

Tabel 9 membuktikan nilai *Cronbach's Alpha* dalam variabel Kepribadian adalah 0,822, Lingkungan Kerja 0,872, dan Kualitas Kerja Pegawai 0,857. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dalam kuesioner ini reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

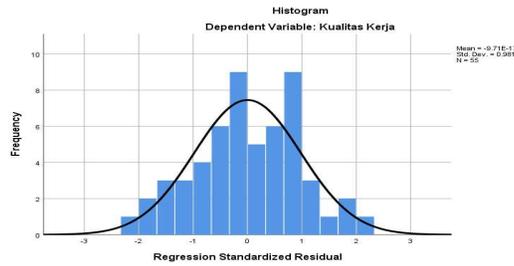
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

1. Analisis Grafik

Grafik histogram yang membandingkan antara data kuesioner dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat sebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik dan histogram residunya.

Histogram Uji Normalitas



Gambar 5

Sumber: IBM SPSS Statistic, 2023.

Pada grafik histogram dapat dilihat bahwa residual berdistribusi normal dan berbentuk simetris tidak melenceng baik kekanan maupun kekiri.

Tabel 10

Uji Normalitas

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Kepribadian	Lingkungan Kerja	Kualitas Kerja
Normal Parameters ^{a,b}	N	55	55	55
	Mean	57.0182	54.8182	58.8545
Deviation	Std.	9.31445	11.21357	6.21354
	Absolute	.101	.100	.093
Most Extreme Differences	Positive	.082	.093	.077
	Negative	-.101	-.100	-.093
Test Statistic		.101	.100	.093
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

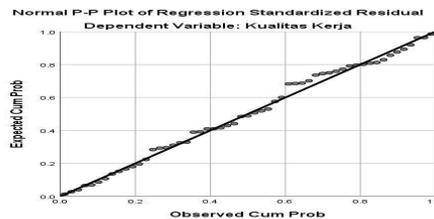
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: IBM SPSS Statistic, 2023.

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil Kolmogorov – Smirnov terhadap masing - masing variabel pada penelitian ini menghasilkan nilai probabilitas Asymp. Sig. = 0,200. Karena nilai signifikansi lebih besar dari pada taraf uji penelitian ($Sig > \alpha$ yaitu $0,200 > 0,05$), maka hal ini menunjukkan baik variabel dependen dan independen memenuhi persyaratan regresi berganda.

Hasil uji normalitas dengan model P-plot adalah sebagai berikut:

Uji Normalitas



Gambar 6 P-Plot

Sumber: IBM SPSS Statistic, 2023.

Hasil Gambar 6 di atas dapat dilihat bahwa data (titik) menyebar diagonal dan mengikuti arah dari diagonal yang berarti data tersebut berdistribusi secara normal. Jadi penelitian ini dapat dilanjutkan pada analisis selanjutnya karena telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel independent pada suatu model regresi linear berganda. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan metode VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Berikut tabel dari hasil pengujian:

Table 11
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Error Std.	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	28.734	3.356			8.562	.000		
Kepribadian	.311	.072	.467		4.321	.000	.621	1.610
Lingkungan Kerja	.225	.059	.412		3.811	.000	.621	1.610

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

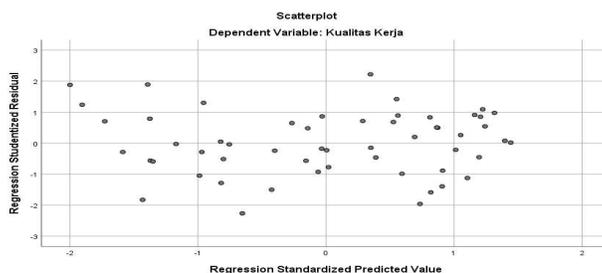
Sumber: IBM SPSS Statistic, 2023.

Pada Tabel 11 dilihat nilai tolerance yang diperoleh untuk masing-masing variabel kepribadian dan variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,621 dan nilai VIF sebesar 1,610. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diambil keputusan bahwa tidak adanya masalah multikolinearitas, karena nilai VIF sekitar angka 1 sedangkan untuk hasil tolerance mendekati

Uji Heterosedastisitas

Pengujian dapat dilihat dari grafik plot antara ilia prediksi variabel dependen dan residualnya.

Hasil Uji Heteroskedastisitas (Diagram Scatterplot)



Gambar 7 Diagram Scatterplot

Sumber: IBM SPSS Statistic, 2023.

Berdasarkan output *scatterplot*, Gambar 7 menunjukkan: Titik-titik tersebut tersebar secara acak ke atas dan ke bawah di sekitar angka 0 pada sumbu y, dan titiktitik tersebut tersebar secara acak serta berkumpul di bagian atas atau bawah. Artinya model regresi berganda tidak memiliki heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi kualitas kerja pegawai dengan mempertimbangkan kepribadian dan lingkungan kerja sebagai variabel yang mempengaruhi.

Uji Regresi Linear Berganda

Hasil berikut diperoleh dari perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan statistik menggunakan program SPSS:

Tabel 12

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	28.734	3.356			8.562	.000		
Kepribadian	.311	.072	.467		4.321	.000	.621	1.610
Lingkungan Kerja	.225	.059	.412		3.811	.000	.621	1.610

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Sumber: IBM SPSS Statistic, 2023.

Berdasarkan tabel 12 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 28,734 + 0,467 (X1) + 0,412 (X2) + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta = 28,734

Pada model regresi ini nilai konstanta sebesar 28,734, maka dinyatakan nilai koefisien Kualitas Kerja pada Kelurahan Pekayon jaya sebesar 28,734. Angka konstanta ini memiliki arti yaitu jika nilai variabel Kepribadian dan Lingkungan kerja sama dengan 0 maka nilai Kualitas Kerja Pegawai sebesar 28,734.

2. Koefisien Kepribadian (X1)

Nilai koefisien Faktor kepribadian(X1) sebesar 0,467 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk kepribadian maka kualitas kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,467.

3. Koefisien Lingkungan Kerja (X2)

Nilai koefisien Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,412. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk lingkungan kerja maka kualitas kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,412.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Dibawah ini adalah tabel hasil uji T dengan menggunakan program SPSS, sebagai berikut:

Tabel 13
Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	28.734	3.356		8.562	.000
Kepribadian	.311	.072	.467	4.321	.000
Lingkungan Kerja	.225	.059	.412	3.811	.000

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Sumber: IBM SPSS Statistic, 2023.

Sebelum melihat hasil dari uji T diatas terlebih dahulu menentukan t tabel

Uji signifikansi simultan (Uji F)

Tabel berikut menunjukkan Anova setelah menguji hasil perhitungan dengan program SPSS:

Table 14
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares		df	Mean Square	F	Sig.
	Squares	Square				
1 Regression	1299.979	2	649.989	43.064	.000 ^b	
Residual	784.858	52	15.093			
Total	2084.836	54				

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepribadian

Sumber: IBM SPSS Statistic, 2023.

Menentukan F_{tabel} dengan menggunakan df (*degree of freedom*) dengan jumlah responden sebanyak 55, maka nilai F_{tabel} dapat diperoleh dengan rumus $df = n - k - 1$ yang Dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel, yang berarti $df = 55 - 3 - 1$, dengan taraf signifikan 0,05. Sehingga diperoleh F_{tabel} yaitu 3.179, dan jika dibulatkan menjadi 3,18.

Berdasarkan tabel 14 dapat dilihat bahwa hasil perhitungan statistic menunjukkan nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{table}}$ yaitu $43,064 > 3,18$. Kemudian nilai signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$ (α) atau nilai signifikansinya kurang dari 0,05. Jadi H_0 ditolak atau H_a diterima yang artinya secara simultan (bersama-sama) variabel kepribadian (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kualitas kerja pegawai (Y) Kelurahan Pekayon Jaya.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien yang mendekati nol menunjukkan bahwa variabel independen tidak memiliki kemampuan untuk mempengaruhi variabel keterikatan dalam penelitian. Sebaliknya, nilai koefisien yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen dapat memberikan hampir semua informasi tentang variabel dependen, yang berarti bahwa variabel independen berkontribusi sepenuhnya pada variabel dependen.

Tabel 15

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.624	.609	3.88502

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja.

Kepribadian

b. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Sumber: IBM SPSS Statistic, 2023.

Hasil dari Tabel 15 di atas dapat dilihat bahwa nilai angka R Squared sebesar 0,624 atau 62,4%. Artinya 62,4% variabel kualitas pegawai pada Kantor Kelurahan Pekayon Jaya dapat dijelaskan oleh variabel bebas yaitu variabel kepribadian dan lingkungan kerja. sedangkan sisanya 3,6% dijelaskan oleh alasan lain di luar variabel dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepribadian Terhadap Kualitas Kerja Pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai Kantor Kelurahan pekayon Jaya memiliki peningkatan dalam faktor kepribadian, dan dapat dijelaskan secara singkat yaitu sudah mulai bersikap ramah, kooperatif, tanggap terhadap kebutuhan masyarakat, memiliki kemampuan komunikasi yang baik, integritas dalam menjalankan tugasnya, sadar atas kedisiplinan, kesabaran, dan kemampuan bekerja sama dengan tim juga merupakan aspek penting dalam melaksanakan tugas dan perannya sesuai dengan peraturan yang ada dalam lembaga. Kemajuan tersebut terjadi karena adanya rapat dan teguran-teguran dari Masyarakat yang gunanya untuk meningkatkan semangat dan motivasi kerja para pegawai serta akreditasi di Kelurahan Pekayon Jaya.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, jika dilihat dari sisi lingkungan kerja fisik, pegawai Kelurahan Pekayon Jaya sudah merasa nyaman dalam bekerja karena adanya fasilitas kerja yang sudah memadai seperti pencahayaan di ruang kerja yang maksimal, ventilasi udara pada ruang sudah cukup, penataan ruangan yang rapi dan sudah tercapainya kebersihan dalam

lingkungan kerja. Selain lingkungan kerja fisik lingkungan kerja non fisik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan terlihat pada tercapainya hubungan yang baik antara karyawan ataupun atasan dikarenakan sering tercadinya miss komunikasi dalam bekerja sama dan perilaku sosial yang sering curiga dengan sesama pegawai. Untuk kondisi fisik dapat disimpulkan cukup baik untuk kenyamanan para pegawai, tetapi untuk kondisi lingkungan kerja non fisik belum tercapai untuk memenuhi syarat kenyamanan para pegawai Kelurahan Pekayon Jaya, jika tidak memperbaikinya, maka hal ini akan berdampak penurunan pada kinerja pegawai yang mana kualitas kerja pun otomatis akan ikut menurun. Oleh karena itu, pihak Kelurahan Pekayon Jaya sedang melakukan evaluasi dan pembenahan dalam cara bagaimana menciptakan hubungan yang harmonis antar rekan kerja, bawahan dan atasan sehingga lingkungan kerja menjadi nyaman dan dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

3. Pengaruh Kepribadian dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pegawai

Untuk dapat memberikan kinerja yang baik dan menghasilkan kualitas yang baik, maka perlu dilakukan penguatan dan pembentukan kepribadian pegawai dengan lebih baik di Kelurahan Pekayon Jaya dan dapat menerima segala informasi serta pekerjaan yang diberikan atasannya, sehingga terciptanya pelayanan yang bermanfaat dan prima akan berkualitas. Pegawai yang terbuka terhadap hal-hal baru menunjukkan bahwa dirinya memiliki rasa ingin tahu, kreatif, dan mudah menemukan solusi suatu permasalahan.

Sehingga dapat disimpulkan dari masing-masing tingkat kepribadian dan lingkungan kerja pegawai memiliki peranan yang penting terhadap tercapainya kualitas kerja pegawai. Dimana ketiga hal tersebut jika dilakukan secara bersamaan dengan baik dapat mengedepankan hasil kualitas dan pelayanan Masyarakat dalam Kelurahan Pekayon Jaya, Kec. Bekasi Selatan.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil data yang sudah dianalisis menggunakan program SPSS versi 26, dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepribadian dan lingkungan kerja terhadap kualitas kerja pegawai di Kelurahan Pekayon Jaya, Kec. Bekasi Selatan sebagai berikut:

1. Hasil uji T (parsial) untuk variabel kepribadian telah diperoleh dari hasil perhitungan dengan nilai T_{hitung} sebesar $4,321 > 2,008 T_{tabel}$ dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05 (\alpha)$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa variabel

Kepribadian berpengaruh positif terhadap Kualitas Kerja Pegawai Kelurahan Pekayon Jaya, Kec. Bekasi Selatan.

2. Hasil uji T (parsial) untuk variabel Lingkungan kerja telah diperoleh dari hasil perhitungan dengan nilai T_{hitung} sebesar $3,811 > 2,008 T_{tabel}$ dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kualitas Kerja Pegawai Kelurahan Pekayon Jaya, Kec. Bekasi Selatan.
3. Hasil uji F (simultan) diperoleh dengan nilai F_{hitung} $43,064 > F_{tabel}$ 3,18. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil pengujian juga menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Kedua hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepribadian dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kualitas kerja pegawai di Desa Pekayon Jaya, Kec. Bekasi Selatan.
4. Dan berdasarkan hasil yang dilakukan pada analisis koefisien determinasi diperoleh nilai R squared sebesar 0,624 atau 62,4%. Artinya 62,4% variabel kualitas kerja pegawai Kelurahan Pekayon Jaya, Kec. Bekasi Selatan dapat dipengaruhi oleh variasi dari kedua variabel independen, yaitu kepribadian dan lingkungan kerja pegawai. Sisanya 37,6% dipengaruhi oleh penyebab lain selain variabel dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepribadian dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kualitas kerja pegawai Kelurahan Pekayon Jaya, Kec. Bekasi Selatan. Pentingnya kesesuaian kepribadian dengan tugas-tugas yang bebani pegawai memberikan dasar yang kokoh untuk pencapaian kinerja yang baik. Kepribadian yang adaptif, proaktif, dan sesuai dengan nilai-nilai organisasi tersebut dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan pegawai dalam melaksanakan tugas mereka yang pada akhirnya akan mempengaruhi kualitas kerja secara keseluruhan. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung fasilitas yang memadai, komunikasi yang efektif antar pegawai, adanya budaya organisasi yang positif, dan dapat berkontribusi secara optimal, menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang memfasilitasi kualitas kerja yang tinggi. Dengan demikian, hubungan yang baik antara kepribadian dengan lingkungan kerja yang mendukung di Kelurahan Pekayon Jaya dapat membawa dampak langsung terhadap peningkatan kualitas kerja. Oleh karena itu sebaiknya Kantor Kelurahan Pekayon Jaya perlu memperhatikan aspek dan strategi yang efektif dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai untuk menghasilkan kualitas kerja yang baik.

Implikasi Manajerial

a. Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan masukan yang bermanfaat untuk pegawai Kelurahan Pekayon Jaya, Kec. Bekasi Selatan dalam menentukan kebijakan instansi yang berkaitan dengan Kepribadian, Lingkungan Kerja, dan Kualitas Kerja Pegawai di masa yang akan datang yaitu sebagai berikut:

1. Kepribadian terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja Pegawai pada Kelurahan Pekayon Jaya.

Pegawai kelurahan yang ideal seharusnya memiliki kepribadian yang ramah, kooperatif, dan tanggap terhadap kebutuhan masyarakat. Mereka perlu memiliki kemampuan komunikasi yang baik, serta integritas dalam menjalankan tugasnya. Kedisiplinan, kesabaran, dan kemampuan bekerja sama dengan tim juga merupakan aspek penting dalam menjalankan pekerjaan di lingkungan kelurahan.

Kesimpulannya, untuk masa yang akan datang dan khususnya dalam kepribadian dari pegawai Kelurahan Pekayon Jaya, diharapkan dapat meningkatkan kepribadian memang sangat berpengaruh terhadap kualitas kerja yang dimiliki oleh pegawai, seperti kualitas kerja (*performance*) agar lebih ditingkatkan lagi, sehingga pelayanan dan pemberdayaan Kelurahan Pekayon Jaya agar memiliki mutu yang baik, serta dapat memenuhi harapan masyarakat. Selain itu juga harus ditingkatkan kesesuaian (*conformance*) antara informasi yang diberikan di lapangan dengan kenyataannya sehingga dapat menumbuhkan kepercayaan masyarakat yang dapat mempengaruhi kualitas kerja pegawai di masa yang akan datang. Poin-poin tersebut sangat penting bagi terciptanya rasa kepercayaan dan kemajuan terhadap Kualitas Kerja Pegawai Kelurahan Pekayon Jaya.

2. Lingkungan kerja terbukti dapat mempengaruhi kualitas kerja pegawai.

Contohnya dalam perkembangan karir dan status kualitas perusahaan dan pegawainya. Keadaan lingkungan kerja yang nyaman dan aman memungkinkan karyawan dapat bekerja secara maksimal dan mewujudkan kemajuan karir individu. Terutama mereka yang memiliki sasaran target kinerja tertentu setiap bulannya, merasa nyaman dan aman dalam lingkungan kerja akan membantu karyawan untuk bekerja sebaik mungkin dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Terkait dengan Lingkungan Kerja di Kelurahan Pekayon Jaya dilihat dari kriteria rentang usia 20-30, 31-40, 41-50, dan < 50 tahun, mereka memiliki cara pandang kenyamanan

yang berbeda. Jika di jelaskan untuk usia 20-30 tahun, mereka cenderung lebih fokus pada isu-isu keadaan sekitar dan berpartisipasi dalam upaya pelestarian alam, dan lebih terbuka terhadap ide-ide inovatif dan sering pula terjadi saingan dalam hubungan pekerjaan sehingga menjadi konflik antara pegawai satu dengan yang lainnya. Untuk usi 31-40, mereka lebih mengedepankan tanggung jawab dalam keluarga dan pekerjaan, dan cenderung mempertimbangkan keberlanjutan dan dampak lingkungan dalam keputusan sehari-hari, seperti pemilihan gaya hidup yang sehat dan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan prosedur yang ada. Selanjutnya untuk usia 41-50 tahun, mereka lebih fokus pada pengembangan kepedulian terhadap keadaan lingkungan di tempat kerja, meningkatkan partisipasi dalam kegiatan konservasi, dan mereka lebih fokus untuk memberikan kontribusi positif bagi lingkungan untuk jangka waktu yang panjang. Dan untuk usia < 50 tahun, mereka lebih mengutamakan stabilitas dan pengakuan atas pengalaman kerja yang luas., lebih fokus pada sikap profesional dan memberikan *mentorship* kepada generasi muda, serta mereka cenderung mencari lingkungan kerja yang mendukung kesehatan dan kesejahteraan agar dapat bekerja dengan nyaman dan aman.

Kesimpulannya untuk masa yang akan datang, khususnya dalam situasi lingkungan kerja, yang salah satunya menjadi sorotan adalah hubungan antar pegawai di pegawai Kelurahan Pekayon Jaya, diharapkan dapat meningkatkan profesionalitasnya, kesadaran, dan fasilitas kerjanya dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya kepada masyarakat sekitar, sehingga tidak mengganggu semua efektifitas pekerjaan yang ada.

3. Konsep kualitas kerja pegawai adalah aktivitas yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugas yang menjadi pekerjaannya dan menyelesaikan tepat pada waktunya.

Terkait dengan Kualitas Kerja di Kelurahan Pekayon Jaya dilihat dari kriteria rentang usia. Yang pertama pada usia 20-30, mereka para pegawai memiliki energi, memiliki motivasi tinggi untuk mencapai hasil yang optimal, cenderung banyak mencari peluang untuk pembelajaran dan pengembangan keterampilannya masing-masing, dan fleksibel terhadap perubahan dan kemampuan beradaptasi dengan cepat. Kedua, untuk usia 31-40 tahun mereka lebih stabil secara profesional dengan adanya pengalaman yang lebih banyak, lebih fokus pada pencapaian tujuan karier dan tanggung jawab pekerjaan yang lebih besar dan memiliki keterampilan kepemimpinan yang berkembang. Ketiga pada usia 41-50 mereka, memiliki kombinasi pengalaman dan keahlian yang lebih luas, mampu menangani tantangan yang kompleks dan memiliki kemampuan pengambilan keputusan yang matang, dan biasanya berperan sebagai mentor bagi anggota tim yang lebih muda. Dan kelima pada usia < 50 tahun,

mereka memiliki tingkat kestabilan dan ketenangan dalam menjalankan tugas, menunjukkan keterampilan manajerial yang matang dan keahlian spesifik dalam industri tertentu, dan memiliki ketahanan dan ketangguhan dalam menghadapi situasi sulit.

Kesimpulannya untuk masa yang akan datang, sebaiknya para pegawai Kelurahan Pekayon Jaya, diharapkan dapat lebih meningkatkan khususnya dalam hal kedisiplinan, kecepatan, dan antusiasme para pegawai, demi menjaga kestabilan tugas serta tanggung jawab yang ditunjukkan kepada Masyarakat dan hal tersebut dapat mengedepankan hasil kualitas kerja pegawai yang ada dalam Kantor Kelurahan Pekayon Jaya.

b. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara:

1. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih banyak sumber mengenai Kepribadian dan Kualitas Kerja agar variabel-variabel ini dapat dikembangkan dengan lebih baik dan lebih lengkap lagi.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas pengaruh variabel Kualitas Kerja, dan melibatkan variabel lain seperti: beban kerja, kepemimpinan, dan motivasi kerja untuk memprediksi variabel Kualitas Kerja pada pegawai perusahaan atau organisasi manapun.

REFERENSI

- Alwisol. (2019). Psikologi Kepribadian (R Septian & Setyono R, Eds.; Edisi Revisi). Universitas Muhammadiyah Malang. [Http://Ummmpress.Umm.Ac.Id](http://Ummmpress.Umm.Ac.Id)
- Buana Irfana, T., Buana Diana, T., Rasyid, A., Dharna, T. B., Bhayangkara, U., Borobdur, U., & Ghanesa, S. (2023). *The Influence Of Leadership Style, Teamwork And Employee Job Satisfaction On The Performance Of Administrative Employees Of Open Junior High School In Jakarta*. *Jurnal Ekonomi Teknologi & Bisnis* (Jetbis, 2(1)). [Https://jetbis.AI-Makkipublisher.Com/Index.Php/AI/Index](https://jetbis.ai-makkipublisher.com/index.php/ai/index)
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan (Vol. 13, Issue 1). [Www.Jurakunman.Stiesuryanusantara.Ac.Id](http://www.jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id)
- Siahaan, M., Ningrum, E. P., Raya, J., Perjuangan, J. R., Mulya, M., & Utara, B. (2021). Sosialisasi Kiat Berwirausaha Untuk Meningkatkan Penghasilan Keluarga Di Desa Sumber Jaya Kabupaten Bekasi (Vol. 4, Issue 3). [Http://Ejurnal.Ubharajaya.Ac.Id/Index.Php/Jabdimas](http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/jabdimas)
- Sugiyono. (2019a). Metodologi Kuantitatif.
- Suryadi, A., Sjafitri, H., Hasan, L., Fakultas,), Universitas, E., & Padang, T. (2018). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Efisiensi Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Bintara Tni-Ad Di Makorem 032/Wirabreja Oleh: (1). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(1).
- Yanuari, Y. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. [Https://Doi.Org/10.24853/Baskara.2.1.44-54](https://doi.org/10.24853/baskara.2.1.44-54)