



PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

THE INFLUENCE OF INDIVIDUAL CHARACTERISTICS AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE

Arisky Wihar Pratomo¹, Rahmi Andini Syamsuddin²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : ariskywiharpratomo@gmail.com¹, dosen02062@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 06-11-2024

Revised : 07-11-2024

Accepted : 09-11-2024

Published : 11-11-2024

Abstract

This study aims to determine how much influence Individual Characteristics and Work Environment have on Employee Performance at PT. Bioplast Unggul Tangerang Regency both partially and simultaneously. The method in the study used quantitative with a descriptive approach. The sample population used was part of PT. Bioplast Unggul Tangerang Regency employees totaling 83 employees. Data collection by distributing questionnaires to employees. The results of the study explain that; (1) there is a positive and significant influence between Individual Characteristics on Employee Performance of 10.1% strengthened by the partial test $t_{count} > t_{table}$ or $(4.296 > 1.664)$. (2) there is a positive and significant influence between Work Environment on Employee Performance of 6.4% strengthened by the partial test $t_{count} > t_{table}$ or $(5.629 > 1.664)$. (3) there is a positive and significant influence between Individual Characteristics and Work Environment on Employee Performance of 13.2%, strengthened by the simultaneous test $F_{count} > F_{table}$ or $(6.061 > 3.112)$.

**Keywords : Individual Characteristics, Work Environment,
Employee Performance**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bioplast Unggul Kabupaten Tangerang baik secara parsial maupun simultan. Metode dalam penelitian menggunakan kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi sampel yang digunakan adalah sebagian karyawan PT. Bioplast Unggul Kabupaten Tangerang sebanyak 83 karyawan. Pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan. Hasil penelitian menjelaskan bahwa; (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan sebesar 10,1% diperkuat dengan uji parsial $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,296 > 1,664)$. (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 6,4% diperkuat dengan uji parsial $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,629 > 1,664)$. (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 13,2% diperkuat dengan uji simultan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(6,061 > 3,112)$.

Kata Kunci : Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi tentunya terdiri dari beberapa faktor produksi, salah satunya adalah sumber daya manusia. Namun, segala sesuatu yang berhubungan dengan sumber daya tidak sepenuhnya tersedia, hampir semua sumber daya, baik alam maupun manusia, memiliki keterbatasan. Setelah itu, semua sumber daya yang semula tidak berkaitan diintegrasikan



dan ditempatkan dalam suatu sistem kerjasama yang menyeluruh, terorganisir, dan terkoordinasi, dengan maksud agar tujuan organisasi dapat terwujud dengan pembagian tugas, pekerjaan, dan tanggung jawab yang seimbang.

Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan yang cermat untuk menghasilkan sumber daya bernilai lebih tinggi. Mengelola sumber daya manusia atau yang biasa disebut karyawan dalam suatu perusahaan merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam suatu organisasi. Setiap organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya jika memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang profesional.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi membawa perubahan hampir disemua aspek kehidupan. Perubahan akan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dapat dilihat dari semakin pesatnya persaingan global baik dalam maupun luar negeri. Persaingan dunia bisnis yang semakin ketat menuntut setiap perusahaan maupun pelaku bisnis terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya yang dimilikinya.

Menurut Afandi (2018:68), “kinerja merupakan hasil yang telah dicapai seorang karyawan berdasarkan standart atau ukuran yang berlaku pekerjaan yang bersangkutan.” Mampu tidaknya seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, menjadi tingkat kinerja yang dicapai. Sehingga diperlukan penentu kreteria yang jelas dalam menilai serta ditetapkan secara bersama sebagai acuan.

Faktor pertama yaitu karakteristik individu. Berdasarkan pendapat Panggabean dalam Hajati dkk (2018:11), “karakteristik individu merupakan karakter yang dimiliki seseorang sebagai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu.” Faktor kedua yaitu lingkungan kerja, Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan (Silitonga, 2020:54). Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Terkait dengan uraian latar belakang dan inkonsistensi hasil penelitian, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bioplast Unggul Kabupaten Tangerang”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan tatar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bioplast Unggul?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bioplast Unggul?
3. Apakah karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Bioplast Unggul?



METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Yusuf (2017:44), penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang diperoleh dari data kuantitatif dan diolah dengan teknik statistik. Penelitian kuantitatif juga memiliki tujuan untuk mengembangkan dan menerapkan model matematis, teori serta hipotesis sesuai fakta dilapangan. Adapun jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif deskriptif, yaitu penelitian dengan tujuan untuk mengetahui karakteristik dan fenomena suatu objek penelitian.

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:96) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Nomor kuesioner	Skala Pengukuran
Karakteristik Individu (X₁) <i>Sumber : Robbins (2018:16)</i>	1. Sikap	1, 2	<i>Likert</i>
	2. Minat	3, 4	
	3. Nilai	5, 6 dan 7	
	4. Kemampuan	8, 9 dan 10	
Lingkungan Kerja (X₂) <i>Sumber : Afandi (2018:70)</i>	1. Pencahayaan	1, 2	<i>Likert</i>
	2. Warna	3, 4	
	3. Udara	5, 6 dan 7	
	4. Suara	8, 9 dan 10	
Kinerja Karyawan (Y) <i>Sumber : Kasmir (2018:208-209)</i>	1. Inisiatif	1, 2 dan 3	<i>Likert</i>
	2. Kreatifitas	4, 5, dan 6	
	3. Disiplin Kerja	7, 8, 9 dan 10	

Populasi dan Sampel Penelitian

Berdasarkan pendapat Yusuf (2017:144), populasi adalah keseluruhan atribut yang dapat berupa manusia, objek, atau kejadian yang menjadi fokus penelitian. Penelitian ini populasi yang digunakan adalah keseluruhan karyawan PT. Bioplast Unggul Kabupaten Tangerang yang berjumlah 500 karyawan. Maka jumlah sampel yang akan diambil adalah:

$$n = \frac{500}{1 + (500 \times (0, 1^2))}$$

$$n = \frac{500}{1 + (500 \times 0, 01)}$$

$$n = \frac{500}{1 + 5}$$

$$n = \frac{500}{6}$$

n = 83,33 dibulatkan = 83



Maka berdasarkan perumusan solvin tersebut n yang di dapat adalah 83,33 lalu dibulatkan menjadi 83, sehingga pada penelitian ini setidaknya jumlah sampel adalah 83 orang sebagai responden penelitian.

Teknik Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan *probability sampling*. Berdasarkan pendapat Sugiyono (2017:120), *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi.

TEKNIK ANALISIS DATA

Teknik Analisis Kuantitatif Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:13), mengatakan; Data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan data konkrit, berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan. Maka dapat disimpulkan bahwa nalisis kuantitatif merupakan metode analisis yang digunakan untuk menggambarkan, menganalisis, dan menginterpretasikan.

1. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Andi Supangat (2018:350) “koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen”. Berdasarkan dari pengertian ini maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel terikat yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain di luar variabel dianggap konstan.

2. Uji Hipotesis (Parsial Uji T) dan (Parsial Uji F)

Untuk menguji variabel bebas secara parsial pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf nyata 5% (0,05). Dengan interpretasi berikut:

a. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$: berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Adapun untuk menentukan besarnya nilai t_{tabel} dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{tabel} = t_{\alpha, df} \text{ (Taraf Alpha x Degree of Freedom)}$$

$$\alpha = \text{tatif nyata } 5\%$$

$$df = (n-2), \text{ maka diperoleh } (83-2) = 81, \text{ maka } t_{tabel} = 1,664.$$

Adapun untuk menentukan rumus hipotesis secara parsial sebagai berikut:

$H_0 : \rho_1 = 0$: Diduga Karakteristik Individu tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

$H_a : \rho_1 \neq 0$: Diduga Karakteristik Individu memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

$H_0 : \rho_2 = 0$: Diduga Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

$H_a : \rho_2 \neq 0$: Diduga Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.



Untuk pengujian pengaruh variabel Karakteristik Individu (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 5%.

- a. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$: artinya H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$: artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Selain itu, kriteria dinyatakan signifikan jika $p\ value\ (sig.) < standar\ (sig.)\ 0,05$.

Berikut adalah beberapa pedoman untuk mendefinisikan kriteria f_{tabel} :

Jumlah atau ukuran sampel penelitian yang digunakan $(n) = 82$;

Perubahan ambang batas signifikansi $(\alpha) = (0,05\ \text{atau}\ 5\%)$;

Seluruh variabel penelitian $(k) = 3$ variabel (tiga variabel; X1, X2, dan Y);

Derajat kebebasan ke 1 $(dk1) = 3\ (k) - 1 = 2$;

Derajat kebebasan ke 2 $(dk2) = n\ (\text{angka sampel}) - (k)$;

Maka, hasil diperoleh nilai $F_{tabel} = 82 - 3 = 80$ dengan $f_{tabel}\ (3,111)$.

Berikut rumusan hipotesis secara simultan:

$H_0 : \rho_3 = 0$: Diduga Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh positif signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

$H_a : \rho_3 \neq 0$: Diduga Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun hasil pengolahan data uji koefisien determinasi menggunakan alat bantu *software SPSS versions 26 for windows*, sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Karakteristik Individu (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,334 ^a	,112	,101	3,29372	,112	10,180	1	81	,002

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu

Didasarkan pada tabel 2, hasil pengujian koefisien determinasi secara parsial diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,101 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 10,1% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 10,1\%) = 89,9\%$ dipengaruhi faktor lain.



Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,253 ^a	,064	,052	3,38104	,064	5,532	1	81	,021

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Didasarkan pada tabel 3, hasil pengujian koefisien determinasi secara parsial diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,064 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 6,4% sedangkan sisanya sebesar (100-6,4%) = 93,6% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 4. Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Karakteristik Individu (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,363 ^a	,132	,110	3,27686

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu

Didasarkan pada tabel 4, hasil pengujian koefisien determinasi secara simultan diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,132 maka dapat disimpulkan variabel Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 13,2% sedangkan sisanya sebesar (100-13,2%) = 86,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian.

Tabel 5. Hasil Pengujian (Uji T) Hipotesis Secara Parsial Variabel Karakteristik Individu (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,967	5,113		4,296	,000
	Karakteristik Individu	,409	,128	,334	3,191	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Didasarkan pada tabel 5, hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) variabel Karakteristik Individu (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,296 > 1,664)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.$ 0,050 atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka $H_0 : \rho_1 = 0$ ditolak dan $H_a : \rho_1 \neq 0$ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Karakteristik Individu (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil ini menegaskan bahwa aspek-aspek yang terkandung dalam karakteristik individu, seperti sikap, keahlian, dan etos kerja, memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Pengujian (Uji T) Hipotesis Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	26,995	4,796		5,629	,000
Lingkungan Kerja	,280	,119	,253	2,352	,021

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Didasarkan pada tabel 6, hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,629 > 1,664)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.$ 0,050 atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka $H_0 : \rho_2 = 0$ ditolak dan $H_a : \rho_2 \neq 0$ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor dalam lingkungan kerja, seperti fasilitas yang memadai, suasana kerja yang nyaman, dan hubungan interpersonal yang baik, sangat berpengaruh dalam memaksimalkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Pengujian (Uji F) Hipotesis Secara Simultan Variabel Karakteristik Individu (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	130,156	2	65,078	6,061	,004 ^b
	Residual	859,025	80	10,738		
	Total	989,181	82			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu

Didasarkan pada tabel 7, hasil pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(6,061 > 3,112)$ hal ini juga diperkuat dengan $p\ value < Sig.$ 0,050 atau $(0,004 < 0,050)$.



Dengan demikian maka $H_0 : \rho_3 = 0$ ditolak dan $H_a : \rho_3 \neq 0$ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan Karakteristik Individu (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bioplast Unggul Kabupaten Tangerang. Artinya, kombinasi dari karakteristik individu yang baik serta lingkungan kerja yang kondusif secara bersama-sama mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hasil ini menekankan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang mempertimbangkan aspek individual dan lingkungan kerja secara bersamaan akan lebih efektif dalam mencapai produktivitas dan kualitas kerja yang optimal di perusahaan.

KESIMPULAN

Manajemen perusahaan disarankan untuk terus mengembangkan aspek-aspek karakteristik individu karyawan, seperti keahlian, sikap, dan etos kerja, melalui pelatihan dan pengembangan diri agar kontribusi karakteristik individu terhadap kinerja karyawan dapat semakin optimal. Selain itu, mengingat bahwa sebesar 89,9% dari kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, perusahaan perlu mengidentifikasi dan meningkatkan faktor-faktor pendukung tambahan seperti lingkungan kerja, motivasi, dan sistem penghargaan. Dengan mengoptimalkan faktor-faktor ini, perusahaan diharapkan dapat menciptakan kondisi yang lebih kondusif bagi peningkatan kinerja karyawan. Untuk memastikan efektivitas langkah-langkah ini, perusahaan disarankan melakukan evaluasi dan monitoring berkala terhadap kinerja karyawan serta pengaruh berbagai faktor terhadapnya, sehingga manajemen dapat merespons kebutuhan pengembangan karakteristik individu atau perbaikan lingkungan kerja yang relevan secara tepat waktu dan berkelanjutan.

Meskipun pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan relatif rendah, perusahaan disarankan untuk tetap meningkatkan kualitas lingkungan kerja, misalnya dengan memperbaiki fasilitas, menciptakan suasana kerja yang nyaman, serta memperkuat hubungan interpersonal antar karyawan. Hal ini diharapkan dapat mendukung peningkatan kinerja secara bertahap. Selain itu, karena 93,6% dari kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain, perusahaan perlu mempertimbangkan aspek-aspek tambahan seperti motivasi, penghargaan, dan pengembangan karier untuk lebih memaksimalkan kinerja karyawan. Monitoring berkala dan evaluasi terhadap lingkungan kerja dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan juga perlu dilakukan agar perusahaan dapat mengidentifikasi area perbaikan secara dini dan melakukan penyesuaian yang diperlukan untuk mencapai produktivitas yang lebih optimal.

Berdasarkan hasil analisis, disarankan kepada PT. Bioplast Unggul untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, mengingat bahwa Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja hanya memiliki pengaruh sebesar 13,2%. Faktor-faktor seperti motivasi kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan mungkin memiliki peran yang signifikan dalam mendorong kinerja karyawan dan layak untuk dieksplorasi lebih lanjut. Meskipun Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang rendah, perusahaan tetap perlu memastikan lingkungan yang kondusif, nyaman, dan aman untuk mendukung produktivitas karyawan. Selain itu, perusahaan dapat mengembangkan potensi karyawan dengan menyediakan program pelatihan dan pengembangan keterampilan yang berkelanjutan, sehingga Karakteristik Individu karyawan dapat lebih optimal dalam berkontribusi terhadap kinerja perusahaan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- A. Muri Yusuf. (2017). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Andi Supangat. (2018). *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Hajati, D. I., Artiningsih, D. W., dan Wahyuni, N. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru). *Jurnal bisnis dan Pembangunan*, 7(1), 1-10.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Silitonga, E. S. (2020). *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.