

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR MAMBAL KABUPATEN BADUNG

I Kadek Dwi Nugraha , I Ketut Setia Sapta, I Nengah Sudja
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
¹dwinugraha895@gmail.com

Abstrak

PT BPR Mambal Kabupaten Badung merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa keuangan. Dalam pengelolaannya perusahaan tersebut selama ini telah menerapkan karakteristik individu melalui kemampuan individu karyawan dimana manajemen perusahaan mengambil inisiatif dan bertindak sesuai ketentuan yang telah disepakati. Disisi lain lingkungan kerja melalui penataan ruangan dan kondisi lingkungan kerja yang mendukung, akan mempengaruhi kinerja pegawai dan masih perlu adanya pembenahan sistem yang tidak sesuai lagi pada masa sekarang ini. Penelitian ini bertujuan untuk dapat memberikan gambaran tentang karakteristik individu, lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan PT BPR Mambal Kabupaten Badung. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan hasilnya dideskripsikan secara naratif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 40 orang. Seluruh data diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner layak untuk di gunakan dan dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial, Hasil analisis t-test diperoleh karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Mambal Kabupaten Badung.

Kata kunci: *Karakteristik Individu, Lingkungan kerja, Kinerja Karyawan*

Abstrack

PT BPR Mambal Badung Regency is a company engaged in financial services. In its management, the company has implemented individual characteristics through the ability of individual employees where the company management takes the initiative and acts according to the agreed terms. On the other hand, the work environment through the arrangement of the room and the conditions of the work environment that support, will affect the performance of employees and still need to improve the system that is no longer appropriate at this time. This study aims to provide an overview of individual characteristics, work environment in order to improve the performance of employees of PT BPR Mambal Badung Regency. This research was conducted with a quantitative approach and the results were described narratively. Data collection techniques were carried out by distributing questionnaires to 40 people. All data obtained from the distribution of questionnaires are feasible to use and analyzed using descriptive statistical analysis and statistical statistical analysis. The results of t-test analysis obtained individual characteristics and work environment have a positive and significant effect on employee performance at PT BPR Mambal Badung Regency.

Keywords: Individual Characteristics, Work Environment, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama dari seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan, yaitu untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan perusahaan (Simamora, 2002:76). Perusahaan yang sukses membutuhkan karyawan yang memberikan kinerja unggul guna mencapai tujuan perusahaan (Irawati,2012).

Menurut Mathis dan Jakson (2007) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Fenomena kinerja karyawan pada PT. BPR Mambal mengingat dengan adanya penurunan kinerja karyawan yang ditandai dengan menurunnya kualitas pelayanan nasabah yang kurang memuaskan karena masih banyaknya nasabah yang protes kepada karyawan karena di anggap kurang merespon permintaan nasabah dan selain itu fenomena yang terjadi, seringkali karyawan PT. BPR Mambal menunjukkan kinerja yang kurang optimal, Hal tersebut dapat tergambarkan pada tindakan, yaitu penilaian kinerja karyawan yang buruk

Peningkatan kinerja karyawan pada suatu perusahaan dipengaruhi oleh karakteristik individu dan Lingkungan Kerja para karyawan. Faktor individual atau karakteristik individu adalah karakter seseorang individu atau sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu (Panggabean dalam Prasetyo, 2008:29). Kinerja karyawan yang telah didasari oleh karakteristik individu yang kuat akan berdampak sangat baik dalam

perkembangan diri mereka secara pribadi dan kelompok.

Fenomena karakteristik individu yaitu kemampuan karyawan di dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa karyawan merasakan bahwa kemampuan kerja yang dimiliki saat ini sudah tidak sebanding dengan tuntutan pekerjaan sehingga memerlukan perhatian perusahaan untuk diantaranya melakukan berbagai pelatihan. Selain itu nilai sikap dan minat karyawan untuk berprestasi sangat ditentukan oleh penghargaan dan pengakuan dari pimpinan sehingga hal ini menjadikan sebagai masalah bagi perusahaan.

Salah satu variabel lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah Lingkungan Kerja. Lingkungan Kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, demikian juga bahwa lingkungan kerja yang baik atau kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. (Cintia dan Gilang,2016)

Lingkungan kerja merupakan faktor yang paling banyak mempengaruhi perilaku karyawan terutama dalam lingkungan pekerjaan yang secara tidak langsung maupun langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Netisemito (2011:83) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Mambal”.

II. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2016:94) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Robbins (2009:260) secara individu ada enam indikator, yaitu:

- a) Kualitas.
- b) Kuantitas.
- c) Ketepatan waktu.
- d) Efektivitas.
- e) Kemandirian.

2.2. Karakteristik Individu

Menurut Panggabean dalam Prasetyo (2018:29) mengatakan bahwa karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu. Arief Subyantoro menyebutkan indikator karakteristik individu meliputi:

- a) Kemampuan (*ability*)
- b) Nilai (*value*)
- c) Sikap (*attitude*)
- d) Minat (*interest*)

2.3. Lingkungan Kerja

Iskandar (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan itu sendiri. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Robbins (2009:260) secara individu ada enam indikator, yaitu:

- a) Penerangan
- b) Suhu Udara
- c) Suara Bising
- d) Penggunaan Warna
- e) Ruang Gerak
- f) Keamanan Bekerja
- g) Hubungan Karyawan

2.4. Hipotesis

H1 : Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

III. METODE PENELITIAN

3.1. Metode Penentuan Sampel

Pada penelitian ini obyek yang akan di teliti yaitu karakteristik individu, lingkungan kerja dan kinerja karyawan di PT. BPR Mambal. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 40 karyawan pada PT.BPR Mambal. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus.

3.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2009:21) analisis regresi linier berganda yaitu suatu metode yang menganalisa pengaruh antara dua atau lebih variabel, khususnya variabel yang mempunyai hubungan sebab akibat yaitu antara variabel dependen dengan variabel independen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Mambal. Bentuk umum persamaan regresi yang digunakan adalah regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Karakteristik Individu

X₂ = Lingkungan Kerja

a = Konstanta Regresi

b₁ = Koefisien regresi X₁

b₂ = Koefisien regresi X₂

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Instrumen Penelitian

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi pada semua indikator pertanyaan dari masing-masing variabel $\geq 0,30$. Dengan demikian seluruh instrumen penelitian variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang digunakan adalah valid.

2) Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan yang berkaitan dengan variabel independen karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga dapat di simpulkan bahwa seluruh data yang digunakan reliabel.

4.2. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji SPSS menunjukkan bahwa besarnya nilai Asymp. Sig. (2-tailed) untuk semua variabel sebesar 0,101. Dimana nilai-nilai tersebut lebih besar dari 0.05. Hal ini berarti seluruh data berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji SPSS menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai *tolerance* diatas

10 persen dan nilai *variance indicator factor* (VIF) kurang dari 10, sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi tidak mengandung gejala multikolinieritas.

3) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji SPSS menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel-variabel bebas lebih besar daripada 0,05 sehingga dapat dikatakan model bebas dari heteroskedastisitas.

4.3. Analisis Inferensial

4.3.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Mambal secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Rangkuman Hasil Penelitian Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,318	2,256		,584	0,563
(X ₁)	0,681	0,152	0,541	4,489	0,000
(X ₂)	0,294	0,099	0,360	2,981	0,005
R ² Determinasi : 0,639					
r Korelasi : 0,811					
F- Hitung : 35,494 Sig: 0,000					

Sumber: Data di olah (2019)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 1,318 + 0,681X_1 + 0,294X_2$$

Nilai a, b₁, dan b₂ diperoleh persamaan garis regresi memberikan informasi bahwa:

b₁ = 0,681 artinya apabila karakteristik individu (X₁) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat dengan asumsi variabel

lingkungan kerja konstan.

b₂ = 0,294 artinya apabila lingkungan kerja (X₂) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat dengan asumsi variabel karakteristik individu konstan.

4.3.2. Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan hasil uji SPSS dapat diketahui bahwa hasil korelasi simultan r = 0,811 karena angka 0,811 berada diantara 0,800 dan 1,00. Ini berarti terdapat hubungan yang positif dan sangat kuat antara karakteristik individu dan

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Adanya peningkatan karakteristik individu dan lingkungan kerja maka diikuti oleh kinerja karyawan karyawan demikian sebaliknya.

4.3.3. Uji Determinasi

Berdasarkan hasil uji SPSS dapat diketahui bahwa besarnya R^2 * adalah sebesar = 0,639 atau 63,90%. Koefisien determinasi sebesar 63,90%, artinya Karakteristik Individu (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) dapat menjelaskan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 63,90%. Sisanya sebesar 36,10% ($100\% - 63,90\%$) = 36,10% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4.3.4. Uji F-test

Hasil uji F (Ftest) menunjukkan bahwa diperoleh nilai 35,494 dengan sig. F_{hitung} sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak pada taraf nyata 0,05 (H_a **diterima**). Kesimpulannya, model secara simultan telah layak untuk digunakan.

4.3.5. Uji t (t-test)

Hasil pengujian signifikansi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen menunjukkan hal sebagai berikut:

- 1) Koefisien karakteristik individu (b_1) sebesar 4,489 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa karakteristik individu secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien karakteristik individu (b_1) sebesar 0,4,489 tersebut juga menandakan arah hubungan yang positif, dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi karakteristik individu maka kinerja karyawan akan semakin baik.
- 2) Koefisien lingkungan kerja (b_2) sebesar 2,981 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005 dengan (α) = 5 persen ($0,005 < 0,05$). Ini berarti bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien lingkungan kerja (b_2) sebesar 2,981

menandakan arah hubungan yang positif dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian t-test menunjukkan bahwa semakin baik karakteristik individu karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Kinerja karyawan akan meningkat jika karyawan memiliki karakteristik individu yang tinggi karena karyawan akan mampu bekerja dengan baik sehingga karakteristik individu yang dimiliki oleh seseorang akan menjadi sumber dalam meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Peoni (2014) dan juga Handayati (2016) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian t-test menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat. Kinerja karyawan akan meningkat jika manajemen mampu membuat lingkungan kerja yang kondusif atau lingkungan kerja yang nyaman guna terjadinya keselarasan, antara rekan kerja dan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau bawahan antara bagian yang satu dengan bagian yang lain. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Untari (2014) dan Rahmawati (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

V. PENUTUP

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil analisis t-test, karakteristik individu berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Mambal Kabupaten Badung.

- 2) Berdasarkan analisis t-test diperoleh lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Mambal Kabupaten Badung.

5.2. Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, maka dapat disampaikan saran sebagai berikut:

- 1) Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka dari itu terhadap indikator minat sebagai indikator terendah dengan skor 3,65 hendaknya ditingkatkan perannya sedangkan pada indikator kemampuan kerja dengan skor 3,87 hendaknya dipertahankan perannya untuk peningkatan kinerja perusahaan.
- 2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka dari itu terhadap indikator hubungan karyawan sebagai indikator terendah dengan skor 3,68 hendaknya ditingkatkan perannya sedangkan pada indikator penerangan kerja dengan skor 3,95 hendaknya dipertahankan perannya untuk peningkatan kinerja perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Nur Pratama. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brothers. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- As'ad. 2014. *Ilmu Sumber Daya Manusia*, Penerbit. Liberty, Yogyakarta.
- Ardana. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Ahyari (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.
- Daniel. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic. *AGORA* Vol. 3, No. 2, (2015). Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra.
- Eldaa Cintia, Alini Gilang, 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kppn Bandung I. *Skripsi*. Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom.
- George, J. M., & Jones, G. (2015). *Understanding and managing organizational behavior*. New Jersey: Upper Saddle River
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan Eko Nurtjahjono. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja 74 Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 13 (1).
- Hariandja. 2015. *Kinerja Karyawan*. PT Grasindo. Jakarta
- Hasan. 2008. *Marketing*. Jakarta: PT Buku Kita
- Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Handayati. 2016. Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Relasi Abadi Jakarta. *Widya Cipta. P-ISSN: 2550-0805 & E-ISSN: 2550-0791*. Vol. II, No.1, Maret 2016.
- Ilham Nuryasin, Mochammad Al Musadieq, Ika Ruhana. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Malang. *Jurnal*. Universitas Brawijaya Malang.
- Iskandar. 2017. Pengaruh Karakteristik

- Individu, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inpektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogi*. Vol 5 N.1 Januari 2017.
- James R. & Collier, David A. 20014. *Operations Management. International Student Edition*, Thomson South-Western.
- Kasmir. 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Lewa, S. 2015. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mahesa, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, AA, Anwar Prabu. 2016. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mar'atu Shaliha. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pemerintah Kota Makasar. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. *Skripsi*. Universitas Hasanuddin.
- Marihot Tua Efendi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo.
- Mondy R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Martono dan Harjito, 2010 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mathis, R.L., & Jackson, J.H. (2007). *Human resource management*. Australia: SouthWestern: College Publishing.
- Mardiana. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda. *Skripsi*. Ilmu Pemerintahan
- Susanti, Rika. 2014. Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Nilai Perusahaan. Universitas Diponegoro. Semarang. *Skripsi*.
- Natalia Nurhastuti, 2011. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bakpia Japon. *Skripsi*. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Sherly, 2015. Akuntabilitas Pengelolaan Alokasi Dana di Desa Kedungrejo Kecamatan Muncar Kabupaten Banyuwangi. *Jurnal*
- Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto, Arik Prasetya. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara. *Skripsi*.
- Nitisemito. 2011. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Peoni, Herianus. 2014. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Taspen (Persero) Cabang Manado. *Skripsi* Ilmu Administasi Bisnis. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung. Universitas Sam Ratulangi. Manado
- Prasetyo. 2018:29. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku Panduan Mahasiswa, PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE, Yogyakarta
- Ratna Handayati. 2016. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jatim Cabang Lamongan. *Jurnal Manajemen*.
- Rendi Mahardhika Moses, Endang Siti Astuti, Moh. Soe'oe Hakam. 2014. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik

- Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (studi pada karyawan PT. Inti Bara Mandiri Tuban). *Skripsi*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Robbins, Stephen P. 2017. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rodi Ahmad Ginanjar. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sleman. *Skripsi*. Universitas Negri Yogyakarta.
- Saputri, L.T. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. *Tesis*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Saydam, Gouzali. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (human resources management)*. Jakarta: Djambatan
- Sedarmayati, 2016. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung, CV. Mandar Maju
- Siagian, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha ilmu.
- Simamora. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE. YKPN
- Sinambela, dkk. 2012 *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siti Untari, Aniek Wahyuati. 2014. Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- Subagiarta. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kesehatan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Satu Pintu Dan Penanaman Modal Kota Denpasar). *Jurnal Manajemen & Bisnis*.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Timpe. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Alfabeta Bandung.
- Tisyantari. 2016. Karakteristik Individu, Pekerjaan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Skripsi*.
- Tisyantari Dwi Dityar Saputri, Tri Yuniati. 2016. Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BRI (Persero) Tbk Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Universitas Mahasaraswati. 2017. Pedoman Penulisan Usulan Penelitian, *Skripsi Dan Mekanisme Pengujian*. Denpasar: Unmas.
- Untari, S., & Wahyuati, A. (2014). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Vol.3 No.10, 1-16.
- Wayan Sri Wijayanti, Herman Sjahrudin, Nurlaely Razak. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPP Pratama Makasar Utara. *Jurnal*.
- Wijayanti Sri. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPP Pratama

- Makasar Utara. *Skripsi*.
- Wirawan. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yuniati, Tri. 2016. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BRI (Persero) Tbk Cabang Surabaya. Universitas Indonesia. *Skripsi*.