

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 KUPANG

The Influence of Individual Characteristics, Organizational Characteristics and Work Environment on Employee Achievement at PT. PLN (PERSERO) UP3 Kupang

Yosefina Familia Pidang^{1,a)}, Ni Putu Nursiani^{2,b)}, Marianus S. Neno^{3,c)}, Tarsisius Timuneno^{4,d)}
^{1,2,3,4)} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Nusa Cendana Kupang

Korespondensi: yosefinafamiliapidang@gmail.com^{a)} pnursiani@gmail.com^{b)}
marianus.neno@staf.undana.ac.id^{c)} tarsisiustimuneno@staf.undana.ac.id^{d)}

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini ialah untuk mendeskripsikan dan mengetahui hubungan Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasional dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi kerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Kupang baik secara parsial maupun secara simultan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah jenis penelitian asosiatif. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, dokumentasi, dan observasi. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik *simple random sampling* dengan rumus Slovin diperoleh 40 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial yang menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F dimana sebelum menggunakan uji ini dilakukan uji asumsi klasik. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN UP3 Kupang, variabel Karakteristik Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN UP3 Kupang dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN UP3 Kupang. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT PLN UP3 Kupang.

Kata Kunci : Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi, Lingkungan Kerja dan Prestasi Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting bagi perkembangan sebuah organisasi. Hal ini disebabkan karena manusia mempunyai sumber daya potensial untuk dapat dikembangkan secara terus-menerus dalam setiap aktivitas kerjanya. Salah satu indikator keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi dipengaruhi oleh upaya yang dilakukan manajer sebagai pengelola organisasi terhadap SDM secara keseluruhan. Dalam hal ini, peran SDM merupakan modal dasar dalam penentuan tujuan organisasi, karena tanpa SDM, kegiatan dalam organisasi tidak akan berjalan dengan baik (Hasibuan, 2015). Sebagai

sumber daya yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi, SDM harus diperhatikan, dijaga, dipertahankan serta dikembangkan oleh organisasi (Pfeffer & Salancik 2009). Untuk itu, organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal agar terciptanya prestasi kerja karyawan yang baik (Gitosudarmo, 2013).

Prestasi kerja menjadi salah satu faktor penting yang dapat memberikan kontribusi pada organisasi yang menekankan pada hasil yang diperoleh dari sebuah pekerjaan. Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja juga merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya pada pekerjaan atau kegiatan tertentu dalam kurun waktu tertentu pula (Sutrisno, 2014). Usaha seorang dalam mencapai prestasi kerja yang baik tidak akan dapat diperoleh dengan mudah tanpa adanya semangat kerja yang tinggi, dan semangat kerja akan tumbuh apabila karyawan dapat memperoleh sesuatu yang menjadi harapannya dalam bekerja, serta dapat dipenuhi di tempat mereka bekerja. Salah satu faktor untuk meningkatkan prestasi kerja adalah faktor dalam diri sendiri atau karakteristik individu, sedangkan perilaku seseorang umumnya dimotivasi oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu, dengan demikian kebutuhan yang merupakan tujuan hidup dapat terpenuhi (Anoraga, 2005).

Risman (2013) menyatakan bahwa karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang memengaruhi prestasi kerja individu. Karakteristik individu yang mencirikan antara satu dengan yang lain berbeda adalah karena masing-masing individu memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda. Perbedaan individu yang tercermin pada tujuan individu harus diperhatikan oleh setiap organisasi untuk dipenuhi selaras dengan tujuan organisasi. Adanya keragaman dari setiap individu baik dari sisi kemampuan, nilai yang didapat dari pekerjaan, sikap dan minat yang tinggi dapat mendorong rasa puas dari setiap individu terhadap pekerjaannya (Subyantoro, 2009). Seperti yang diungkapkan oleh Sapto (2010) bahwa selain karakteristik individu, karakteristik suatu organisasi juga memiliki peranan yang sangat penting dalam memengaruhi prestasi kerja karyawan. Karakteristik organisasi merupakan faktor-faktor lingkungan kerja individu yang mendorong prestasi kerja (Sugito & Nurjannah, 2004). Dalam setiap organisasi, suatu pekerjaan harus ditentukan, tugas-tugas dikelompokkan dan dibebankan kepada karyawan, adanya penetapan departemen serta penentuan hubungan-hubungan (Hasibuan, 2015). Beberapa karakteristik organisasi dapat tercermin dari standar perilaku, tekanan untuk menyesuaikan diri dan kepemimpinan informal. Selain faktor karakteristik individu, dan karakteristik organisasi yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja sangat memengaruhi prestasi kerja karyawan yang memiliki perilaku yang berbeda dalam lingkungan yang berbeda pula. Lingkungan kerja sangat berpengaruh cukup besar dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya (Anoraga, 2005). Lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan rasa puas bagi tenaga kerja.

PT.PLN (Persero) UP3 sebagai BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di NTT. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang kelistrikan tentunya harus didukung dengan prestasi kerja karyawan yang baik dan handal, semua karyawan dituntut memiliki keahlian, keterampilan dan pengalaman yang lebih profesional. Namun dalam beberapa hal tertentu ternyata juga masih ditemukan kondisi yang kontradiktif, yang bila diamati, juga akan dapat berpotensi menurunkan prestasi kerja karyawan. Kendala-kendala tersebut seperti ditemukannya faktor pada ciri biografis (usia dan masa kerja), misalnya ada perbedaan usia pensiun yang lebih dini bagi karyawan *frontliners*. Sampai saat ini, masih ada karyawan *frontliners* yang bekerja pada posisi yang sama lebih dari sepuluh tahun, bahkan dari zaman eks legasi, mereka telah menjadi *frontliners*, tanpa pernah dimutasi, walaupun ada pelaksanaan mutasi, yang dimutasi hanya tempat bekerja saja tanpa dibarengi mutasi jenis pekerjaannya. Selain itu, masa kerja yang cukup lama dengan posisi pekerjaan hanya pada bidang tertentu saja. Hal ini dapat membuat karyawan merasa jenuh dan bosan terhadap rutinitas pekerjaan yang monoton setiap harinya. Permasalahan lain juga yang ditemukan pada karyawan PT. PLN UP3 Kupang yang dilihat dari faktor karakteristik organisasi yaitu pembagian pekerjaan yang tidak sesuai dengan minat dan latar belakang pendidikan, sehingga masih ada karyawan yang kurang memahami tanggung jawab pekerjaan, serta merasa kurang puas dengan posisi pekerjaan yang mereka miliki. Ketidaksesuaian bakat dan minat pegawai dengan pekerjaan yang ditangani, akan mengalami tingkat kebosanan dan kejenuhan dalam pekerjaan. Selain itu, Lingkungan kerja yang ada pada PT. PLN (Persero) UP3 Kupang belum sepenuhnya baik seperti penataan ruang kerja yang belum tertata dengan baik, hal ini terlihat dari susunan meja, kursi, dan peralatan lainnya yang tidak tersusun rapi sehingga dapat menimbulkan ketidaknyamanan di beberapa karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah jenis penelitian asosiatif. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, dokumentasi, dan observasi. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik *simple random sampling* dengan rumus Slovin diperoleh 40 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial yang menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F dimana sebelum menggunakan uji ini dilakukan uji asumsi klasik.

PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil deskriptif pada variabel karakteristik individu di PT. PLN UP3 Kupang, dengan nilai capaiannya berada pada kategori baik. Artinya bahwa kontribusi variabel karakteristik individu terhadap kinerja karyawan sudah baik. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik individu dengan adanya minat, karyawan akan merasa senang dan tertarik terhadap pekerjaannya yang dilakukan atas kesadaran sendiri bukan karena unsur paksaan. Minat kerja dapat memberikan sisi positif bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja, karena dengan minat kerja cenderung menghasilkan prestasi kerja yang tinggi.

Hasil analisis deskriptif pada variabel karakteristik organisasi di PT. PLN UP3 Kupang, dengan nilai capaiannya berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik organisasi yang berkaitan dengan struktur organisasi, pembagian pekerjaan, hubungan antara atasan dan bawahan sudah berjalan dengan baik sehingga karyawan di PT. PLN UP3 Kupang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sudah sesuai dengan posisi atau jabatannya masing- masing.

Hasil analisis deskriptif pada variabel lingkungan kerja di PT. PLN UP3 Kupang, dengan nilai capaiannya berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sudah menyediakan fasilitas kerja yang baik sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih produktif dan dapat memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu (X1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) UP3 Kupang, hal ini dibuktikan dari pengujian hipotesis bahwa Karakteristik individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yudha (2018) dan Erica (2014) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan..

Karakteristik individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Subyantoro (2009) yang menyatakan bahwa karakteristik individu memiliki hubungan dengan prestasi kerja karyawan. Semakin baik karakter pribadi seseorang semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Karakteristik individu ini sangat penting untuk dapat membedakan antara individu dengan individu lainnya dalam berinteraksi pada suatu organisasi yang akan berdampak terhadap prestasi kerja karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan terutama dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan.

Dari hasil penelitian dan teori yang dikemukakan maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa dengan adanya indikator yang terdapat pada karakteristik individu seperti kemampuan, nilai, sikap dan minat dapat mendorong peningkatan prestasi kerja karyawan pada PT. PLN UP3 Kupang, dimana karyawan mampu melaksanakan berbagai macam tugas, cenderung bersikap positif terhadap pekerjaan, sesama teman kerja, dengan atasan dan lingkungan kerjanya, cenderung menjunjung tinggi dan mentaati nilai-nilai positif dalam pekerjaannya, sesuai dengan nilai-nilai organisasi serta kecenderungan karyawan dalam memperlihatkan minat yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Pengaruh Karakteristik Organisasi terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik organisasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kupang, hal ini dibuktikan dari pengujian hipotesis bahwa karakteristik organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hajati & Wahyuni (2018), yang menyatakan bahwa Karakteristik organisasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Karakteristik organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Panggabean (2017), yang menyatakan bahwa pengaruh positif dari karakteristik organisasi dapat dikatakan memberikan hubungan yang kuat dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diembarkannya.

Dari hasil penelitian dan teori yang dikemukakan maka peneliti dapat menyatakan bahwa variabel karakteristik organisasi berada pada kategori sangat baik. Artinya bahwa dengan karakteristik organisasi yang baik, karyawan akan memahami dan mengkoordinasikan dengan baik pekerjaan yang dilakukan dengan atasan maupun rekan kerjanya serta budaya organisasi yang ada pada organisasi ini dapat memotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Dalam hal ini, PT PLN UP3 Kupang sudah menempatkan posisi atau jabatan karyawan sesuai dengan pendidikannya masing-masing.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap prestasi kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kupang, hal ini dibuktikan dari pengujian hipotesis bahwa karakteristik organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Susana (2009), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Menurut teori yang dikemukakan Sedarmayanti & Rehardian (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dan mendukung dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung seperti kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja yang menyenangkan, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, tersedianya fasilitas kerja yang memadai, penerangan/ cahaya yang cukup di ruangan serta sirkulasi udara yang bersih dapat menunjang proses dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Dari hasil penelitian dan teori yang dikemukakan maka peneliti dapat menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melakukan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kondisi lingkungan kerja yang ada di PT. PLN UP3 Kupang sangat baik, jika dilihat dari sisi lingkungan kerja fisik, karyawan merasa nyaman dalam bekerja karena fasilitas kerja yang memadai seperti pencahayaan di ruang kerja, penataan ruang yang rapi dan kebersihan dalam lingkungan kerja. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik juga memengaruhi kinerja karyawan terlihat pada tercapainya hubungan yang baik antara atasan maupun karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, kondisi lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Pengaruh karakteristik individu, Karakteristik Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja karyawan

Prestasi kerjakaryawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Prestasi kerja juga mempresentasikan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil uji F yang menyatakan bahwa karakteristik individu, karakteristik organisasi, dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Susana (2009) dan sutarji (2019), yang menyatakan bahwa karakteristik individu, karakteristik organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Dilihat dari hasil analisis regresi linear berganda koefisien determinasi mempunyai nilai $0 < R^2 < 1$. Jika R^2 yang diperoleh mendekati 1, maka semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variabel bebas terhadap variabel terikat dan sebaliknya (Pramitha, 2019).

Dari hasil analisis dapat diartikan bahwa karakteristik individu, karakteristik organisasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang relative lemah yang artinya masih ada faktor lain yang turut memengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu faktor kemampuan, faktor motivasi, dan faktor situasi (Mangkunegara, 2015).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor pada variabel diperoleh karakteristik individu (X1) berada pada kategori baik, sedangkan variabel karakteristik organisasi (X2), lingkungan kerja (X3) dan prestasi kerja (Y) berada pada kategori sangat baik.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa karakteristik individu (X1) berpengaruh positif dan signifikan dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.PLN UP3 Kupang
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa karakteristik organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.PLN UP3 Kupang
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa lingkungan (X3) kerja berpengaruh positif dan signifikan dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.PLN UP3 Kupang.
5. Secara simultan Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.PLN UP3 Kupang, yang diperkuat oleh hasil analisis determinasi yang menunjukkan bahwa masing-masing variabel Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi, dan Lingkungan Kerja dalam memengaruhi prestasi kerja karyawan relatif lemah.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka ada beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Bagi PT. PLN UP3 Kupang
Diharapkan pimpinan PT. PLN UP3 Kupang tetap mempertahankan tingkat karakteristik individu, karakteristik organisasi dan lingkungan kerja karena terbukti memengaruhi tingginya prestasi kerja karyawan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh karakteristik individu, karakteristik organisasi dan lingkungan kerja serta melihat dan mengembangkan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kemampuan, motivasi kerja, dan faktor situasi

DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anoraga. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: YKPN.
- Hajati & Wahyuni. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Politeknik Kotabaru). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Vol. 7 No. 1 (Edisi Januari-juni)*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 23 Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo. (2013). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku Beta, Jakarta Bisnis dan Manajemen Edisi Khusus on Human Resources.
- Panggabean, Mutiara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor Selatan: Ghalia Indonesia.
- Prefer dan Salancik. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Subyantoro, A. (2009). Karakteristik Individu, Karakteristik Pelayanan, Karakteristik Organisasi Dan Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi Pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol 11, No. 1 (Maret), Hal. 11-19*.
- Sugiyono, 2011. *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & B*, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono (2018). *Metode penelitian Bisnis*. Jakarta: Penerbit Alfabeta.
- Sugito, P. & Nurjannah, S. 2004. Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan Dan Organisasi Pada Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang. *Jurnal Penelitian Science, Vol. 16, No. 01*.

- Sutardji & Anggraini (2019). "Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada DPMPTSP Kabupaten Indragiri Hilir". *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, Vol. 2, No. 3.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Taiwo, A.S. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi pada PT. Trio Corporate*. "jurnal Agora Vol. 5"