

# **Pengaruh Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Universitas Muhammadiyah Jember)**

**Aprillicia Fadila Anggraeni, Trias Setyowati, Wenny Murtaliningtyas**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Jember

[aprilliciafa@gmail.com](mailto:aprilliciafa@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Judul penelitian ini adalah “Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Karakteristik Individu dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research*. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 250 karyawan dan sampel yang digunakan dalam penelitian sejumlah 133 dengan responden 58 karyawan tetap. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini dari dua variabel hanya ada satu yang menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu pada variabel motivasi kerja

## **Kata Kunci : Karakteristik Individu, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan**

*The title of this study is "Individual Characteristics and Work Motivation on Employee Performance". The purpose of this study was to analyze the influence of individual characteristics and work motivation on employee performance. The type of research used in this study is explanatory research. The population used in this study was 250 employees and the sample used in the study amounted to 133 with 58 permanent employees. Data collection using a questionnaire. The analytical method used is quantitative descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The results of this study of two variables there is only one that shows a significant effect on employee performance, namely the work motivation variable*

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

## **PENDAHULUAN**

Kegiatan operasional sebuah perusahaan tentunya tidak terlepas dari peran manusia sebagai penggerak. Manusia merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Suatu perusahaan dapat mencapai tujuan yang ditetapkan karena memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi dari setiap karyawan. Dalam suatu perusahaan peran sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting Untuk mendukung pencapaian hasil kerja yang baik dari karyawan dibutuhkan kinerja yang baik dari karyawan. Moeheriono (2012:95) menyatakan kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi. Murty dan Hudiwinarsih (2012) mengungkapkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan yang mengarah pada tujuan. Pengertian karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Karakteristik individu di

dalam perusahaan merupakan suatu hal yang nyata, hal tersebut dikarenakan setiap karyawan yang ada di perusahaan memiliki karakter yang berbeda. Karakteristik individu adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang karyawan yang bersifat positif maupun negative (Sugijanto, 2011).

Universitas Muhammadiyah Jember merupakan perguruan tinggi swasta yang terbesar di Jember dan berkembang sangat pesat. Dengan jumlah karyawan kurang lebih 133 untuk karyawan tetap, sedangkan karyawan yang tidak tetap hampir sama dengan karyawan tetap termasuk dosen. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis ingin lebih mengetahui mengenai karakteristik individu dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian penulis mengambil judul “PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi kasus di Universitas Muhammadiyah Jember)”.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **1. Karakteristik Individu**

Hasibuan (2013) mendefinisikan “karakteristik individu merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan”. Karakteristik di tingkat individu meliputi karakteristik biografis meliputi usia, jenis kelamin, dan masa kerja dengan suatu perusahaan dari karyawan itu

### **2. Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari bahasa Latin “*movere*”, yang artinya dorongan atau menggerakkan, motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi membahas caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif dan berhasil mencapai serta mewujudkan tujuan yang telah ditentukan

### **3. Kinerja Karyawan**

Mulyadi (2015:63) kinerja (prestasi kerja) dapat didefinisikan, hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam menyelesaikan penelitian ini, peneliti. menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Desain penelitian bertujuan untuk membuktikan waktu rencana dan memecahkan permasalahan dalam dalam setiap riset. Sehingga dalam penelitian ini nantinya dapat dijalankan sesuai dengan tujuan peneliti, oleh karna itu dalam penelitian bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa atau penelitian penjelasan (Singarimbun, 2010:256). Sampel diambil dengan menggunakan *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebesar 133, meliputi karyawan tetap Universitas Muhammadiyah Jember.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah item dalam kuesioner layak disebar, dengann kata lain valid atau tidak layak disebar kepada responden dengan kata lain tidak valid. Item kuesioner dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  table ( $n-2$ ) dan nilai signifikansi  $<$  0,05. Berikut ini tabel hasil pengujian yaitu:

## Uji Validitas

**Tabel 1.9**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel/ Indikator		Kriteria 1		Kriteria 2		
No	Karakteristik Individu	r hitung	r table	Nilai sig	alpha	Keterangan
1	X1.1	0,677	1,6725	0,000	0,05	Valid
2	X1.2	0,792	1,6725	0,000	0,05	Valid
3	X1.3	0,695	1,6725	0,000	0,05	Valid
4	X1.4	0,743	1,6725	0,000	0,05	Valid
	Motivasi Kerja					
1	X2.1	0,792	1,6725	0,000	0,05	Valid
2	X2.2	0,640	1,6725	0,000	0,05	Valid
3	X2.3	0,634	1,6725	0,000	0,05	Valid
4	X2.4	0,756	1,6725	0,000	0,05	Valid
	Kinerja Karyawan					
1	Y3.1	0,829	1,6725	0,000	0,05	Valid
2	Y3.2	0,603	1,6725	0,000	0,05	Valid
3	Y3.3	0,592	1,6725	0,000	0,05	Valid
4	Y3.4	0,786	1,6725	0,000	0,05	Valid

Sumber Lampiran 5

Dari tabel 1.9 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indicator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$ . Sehingga dengan disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

## Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indicator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mencoba dengan uji statistic *Cronbach Alpha*. Suatu instrument dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2011)

**Tabel 1.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Alpha Hitung	Standar Alpha	Keterangan
1	Karakteristik Individu ( $X_1$ )	0,766	0,600	Reliabel
2	Motivasi Kerja ( $X_2$ )	0,759	0,600	Reliabel
2	Kinerja Karyawan (Y)	0,737	0,600	Reliabel

Sumber Lampiran 5

## 4.3 Uji Asumsi Klasik

### 4.3.1 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung nilai VIF (*Variance Inflation*

*Factor*). Multikolinieritas terjadi apabila nilai VIF > 10 dan sebaliknya jika nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Selain itu, multikolinieritas juga dapat terjadi apabila angka *tolerance* diatas 0,1 atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2013:133).

**Tabel 1.11**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
1	Karakteristik individu ( $X_1$ )	0,859	1,164
2	Motivasi kerja ( $X_2$ )	0,859	1,164

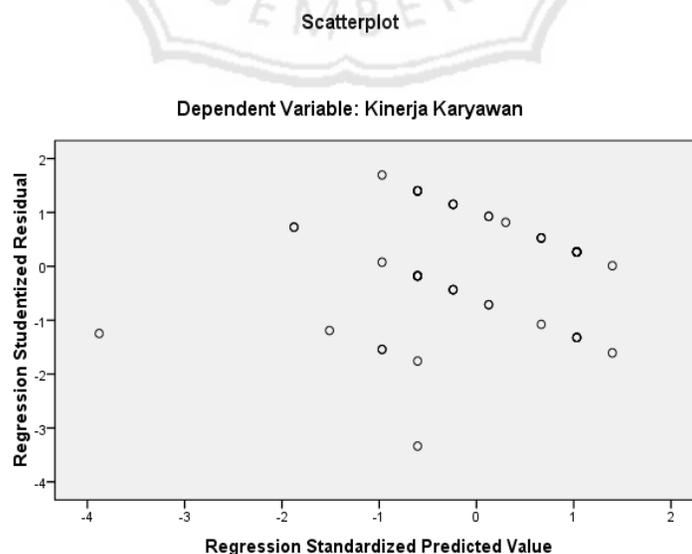
Sumber : Lampiran 6

Dari tabel 1.11 menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10, sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10% yang berarti tidak terjadi kolerasi antar variabel bebas, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

#### 4.3.2 Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Cara mendekteksi dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antar SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ( $Y$  prediksi -  $Y$  sesungguhnya) yang telah di standardize (Ghozali, 2011).

**Gambar 1.3 Hasil Uji Heterokedastisitas**



Sumber: Lampiran 6

Dari hasil uji heterokedasitistas yang telah dilakukan ternyata tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitistas.

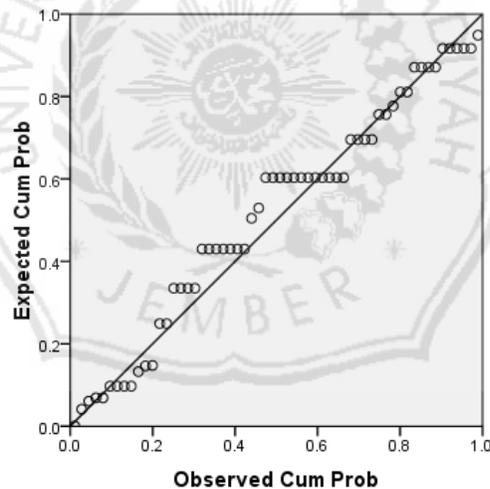
#### 4.3.3 Uji Normalitas Model

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi data normal atau penyebaran data statistic pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal (Ghozali, 2011). Penguji normalitas dalam penelitian ini digunakan dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal.

**Gambar 1.4**  
**Hasil Uji Normalitas Model**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Sumber: Lampiran 6

Setelah dilakukan pengujian ternyata semua data terdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitas garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

#### 4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi bertujuan untuk menguji hubungan antar satu variabel terhadap variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel tergantung atau dependent, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau variabel independent (Nugroho, 2005). Analisis Regresi Linear Berganda :

**Tabel 1.12**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

No	Variabel	Koefisien Regresi	Signifikasi
1	Kinerja Karyawan (Y)	0,956	0,052
2	Karakteristik Individu (X <sub>1</sub> )	0,161	0,136
3	Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0,559	0,000

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan tabel 1.12 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 0,956 + 0,161X_1 + 0,599X_2$$

Keterangan:

- Y = Kinerja karyawan
- X<sub>1</sub> = Karakteristik individu
- X<sub>2</sub> = Motivasi kerja

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa.

1. Kinerja karyawan = 0,956 menunjukkan besaran kinerja karyawan 0,956 satuan pada saat Karakteristik Individu, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan sama dengan nol.
2. X<sub>1</sub> = 0,161 artinya meningkatnya karakteristik individu per 0,161 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini juga mengindikasikan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik karakteristik individu akan berdampak pada semakin baik pula kinerja karyawan.
3. X<sub>2</sub> = 0,559 artinya meningkatnya motivasi kerja per 0,559 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini juga mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik motivasi kerja akan berdampak pada semakin baik pula kinerja karyawan.

#### 4.5 Uji Hipotesis

Setelah dilakukan pengujian asumsi klasik dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari masalah multikolinearitas, heterokedastisitas dan normalitas. Pengujian hipotesis merupakan pembuktian statistik atau semua yang telah dihipotesiskan dalam penelitian berdasarkan teori dan penelitian terdahulu. Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dan untuk mendeteksi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan Analisis Regresi.

##### 4.5.1 Uji Simultan (F)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara bersama-sama. Secara bersama-sama variabel Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja akan terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan jika nilai probability < 0,05. Sebaliknya jika nilai signifikan > 0,05 maka variabel Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 1.13**  
**Hasil Uji Simultan (F)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	11.008	2	5.504	13.367	.000 <sup>a</sup>
Residual	22.647	55	.412		
Total	33.655	57			

Sumber Lampiran 6

Berdasarkan tabel 1.13 F hitung sebesar 13.367 dan nilai probabilitas (*p-value*) <0,05 atau (0,000 < 0,05) maka disimpulkan Karakteristik Individu dan Motivasi kerja terbukti berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### 4.7.2 Uji Parsial (t)

Hipotesis dalam penelitian ini di uji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat statistik  $t_{hitung}$  dengan nilai statistik  $t_{tabel}$  dan taraf signifikan (*p-value*), jika taraf signifikan yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikan hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis di tolak (Ghozali, 2013:97). Nilai  $t_{tabel}$  didapatkan dari  $df = n-k$  (58-2) sama dengan 56. Dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel penelitian. Jadi untuk melihat  $t_{tabel}$  caranya dengan melihat tabel t baris ke 56 yaitu 1.6725.

**Tabel 1.14**  
**Hasil Uji Parsial (t)**

No	Variabel	Item Uji		$t_{hitung}$	$T_{tabel}$	Keterangan
		Signifikan Hitung	Taraf Signifikan			
1	Karakteristik Individu	0,136	0,05	1.512	1.672	Signifikan
2	Motivasi Kerja	0,000	0,05	4.016	1.672	Signifikan

Sumber Lampiran 6

Dari tabel 1.14 diketahui perbandingan antara taraf signifikan dengan signifikansi hitung sebagai berikut:

1. Hasil uji karakteristik individu mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,136 dan lebih besar dari 0,05 dan  $t_{hitung}$  (1.512) <  $t_{tabel}$  (1.672) yang berarti bahwa hipotesis karakteristik individu tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil uji motivasi kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung}$  (4.016) >  $t_{tabel}$  (1.672) yang berarti bahwa hipotesis motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik motivasi kerja akan berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan.

### 4.7.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya.

**Tabel 1.15**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

No	Kriteria	Koefisien
1	<i>R</i>	0,572
2	<i>R Square</i>	0,327
3	<i>Adjusted R Square</i>	0,303

Sumber Lampiran 6

Hasil perhitungan regresi pada tabel 1.15 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,303. Hal ini berarti 30,3% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh karakteristik individu dan motivasi kerja.

### 4.8 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan secara parsial (*t*) menunjukkan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari pengujian ini sejalan dengan hasil dari pengujian penelitian terdahulu yang juga mendukung bahwa karakteristik individu yakni penelitian yang dilakukan oleh Riche Fermayani (2016). Ini berarti bahwa bila karakteristik individu meningkat maka hal ini akan meningkatkan kinerja dan sebaliknya bila karakteristik individu menurun maka hal ini akan menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari pengujian ini sejalan dengan hasil dari penelitian terdahulu yang juga mendukung bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yakni penelitian yang dilakukan oleh Sella Selvia Ananda dan Bambang Swasto Sunuharyo (2018).

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 Kesimpulan**

Dari pengujian secara statistik yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Karakteristik individu tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasarkan pada hasil uji parsial (t) menunjukkan bahwa karakteristik individu tidak mempengaruhi kinerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Jember. Apabila karakteristik individu yang dimiliki karyawan baik maka kinerja karyawan semakin baik, sebaliknya apabila karakteristik individu yang dimiliki karyawan menurun maka kinerja karyawan semakin menurun. Mendukung penelitian (Mendukung penelitian Riche Fermayani, 2016).
- b. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember. Hal ini menunjukkan apabila motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

### **5.2 Saran**

#### **1. Bagi Perusahaan**

Berdasarkan hasil dari pembahasan pada bab sebelumnya dan kesimpulan yang telah diterapkan diatas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran khususnya kepada pihak Universitas Muhammadiyah Jember yaitu:

- a. Diharapkan Universitas Muhammadiyah Jember dapat mempertahankan dan memperbaiki karakteristik individu seperti pendidikan, watak dan perilaku karyawan yang baik agar karyawan mempunyai hubungan yang baik dengan karyawan lain.
- b. Diharapkan Universitas Muhammadiyah Jember dapat mempertahankan dan memperbaiki motivasi kerja pada karyawan, sehingga karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik.

#### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Dan diharapkan pada peneliti selanjutnya agar diperluas dan lebih dalam dengan menambah objek atau variabel karakteristik individu dan motivasi kerja agar dapat gambaran yang lebih lengkap sehingga peneliti yang akan datang lebih sempurna dari penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abadylla, Harun Islami. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Karakteristik Individu dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perguruan Tinggi Swasta IKIP PGRI Jember)*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya.
- Ananda, Sella Sevia, Bambang Swasto Sunuharyo. 2018. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediator Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Petrokimia Gresik)*. Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya. Malang.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Fermayani, Riche 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Sumatra Barat Cabang Bukittinggi*.
- Ghozali, Imam 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayat, Rahmat, Anna Cavorina. (2017). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Cladtek Di Metal Mnuufacturing*. Politeknik Negeri Batam.
- Handayati, Ratna. 2016. *Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank Jatim Cabang Lamongan)*. Universitas Islam Lamongan.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Widiasarna Indonesia. Jakarta.
- Harianus, Peoni. 2014. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado)*. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Jacobis, Vanali Ghiok, Christoffel kojo, Rudy S Wenas. (2015). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Nugroho, Agung. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Oktafiah, Risa. (2017). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Gresik)*. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya
- Robbins, S., dan Timothy A. J., 2008, *Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour*, Buku Terjemahan, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama. Bandung
- Sekaran Uma. 2011. *Metodologi Penelitian*. Penerbit Salemba Empat, Yogyakarta
- Setiawan, Joko. 2013. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.AWETAMA BINA REKSA*, Akademi Akuntansi. Permata Harapan. Vol II, No01 ISSN :2302-68-47. Hal 55-70.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R& D*. Bandung: Alfabeta.
- Sinambela, L.P, (2012), *Kinerja Pegawai (Teori, Pengukuran, dan Implikasi)*, cetakan pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Supardi , 2003. *Kinerja Karyawan*. Ghalia, Jakarta.
- Veithzal Rivai, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* . Cetakan Pratama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo , 2007. *Manajemen Kinerja*, edisi ketiga . PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- W.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, Volume 13 Nomor 3.
- Yogyanto. (2003). *Sistem Informasi Keperilakuan*. Yogyakarta: Andi Offset