

Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Twisting Pada PT. Dewa Sutratex II Cimahi

The Influence of Individual Characteristics and Organizational Culture on The Twisting Employee at PT. Dewa Sutratex II Cimahi

¹Nur Hanifah Fauziah

¹*Prodi Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116
email: Nurhanifah.fauziah@yahoo.co.id*

Abstract. This study aims to determine individual characteristics, organizational culture on employee performance at PT. Dewa Sutratex. This research is categorized as descriptive research and quantitative approach with instruments in the form of questionnaires. The population in this study were twisting employees who gave twists to 276 threads. The sampling technique is Taro Yamane formula and simple random sampling. Data collection using questionnaires and interviews. Test the validity of the instrument using Pearson product moment while the reliability test with Cronbach Alpha with the help of SPSS 24. The measuring instrument proved to be valid and reliable for the research instrument. Hypothesis testing of this study uses multiple linear regression analysis. The results of the study prove that: (1) Individual characteristics have a significant positive effect on employee performance with $\beta = 0.199$ and $\text{sig} = 0.004$, the contribution of individual characteristics to performance is $0.188 = 18.8\%$; (2) Organizational culture has a positive effect on performance with $\beta = 0.350$ and $\text{sig} = 0.002$, the contribution of organizational culture to performance is $0.445 = 44.5\%$; (3) Individual characteristics and organizational culture have a significant positive effect on performance with R^2 results = 0.723 . This means that individual characteristics and organizational culture 63.3% while the remaining 36.7% are influenced by other variables outside the variables studied.

Keywords: Organizational Culture, Individual Characteristics, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik individu, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dewa Sutratex. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian deskriptif dan pendekatan kuantitatif dengan instrument berupa kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian twisting yaitu yang memberikan puntiran pada benang sebanyak 276 orang. Teknik pengambilan sampel dengan rumus Taro Yamane dan simple random sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Uji validitas instrument dengan menggunakan product moment pearson sedangkan uji reliabilitas dengan cronbach Alpha dengan bantuan SPSS 24. Alat ukur terbukti valid dan reliabel untuk instrument penelitian. Uji hipotesis penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa: (1) Karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $\beta = 0,199$ dan $\text{sig} = 0,004$, kontribusi karakteristik individu terhadap kinerja $0,188 = 18,8\%$; (2) Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai $\beta = 0,350$ dan $\text{sig} = 0,002$, kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja $0,445 = 44,5\%$; (3) Karakteristik individu dan Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan hasil $R^2 = 0,723$. Hal ini berarti karakteristik individu dan budaya organisasi $63,3\%$ sedangkan sisanya $36,7\%$ dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, Kinerja Karyawan

A. Pendahuluan

Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu, kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi tiga faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja karyawan. (Hasibuan, 2005)

Secara empiris pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja

didukung hasil penelitian Karatape, et al (2005) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja. Stoner berpendapat bahwa kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, dan faktor persepsi tetapi karakteristik biografis sangat erat hubungannya dengan karakteristik biologis. Semakin lama belajar dan berlatih, akan meningkatkan kemampuan karyawan dalam menjalankan

tugas, biasanya karyawan yang masa kerjanya lama mempunyai kemampuan yang lebih unggul dibanding karyawan yang baru bekerja.

Organisasi dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektifitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya dalam organisasi tersebut. Selain itu, penerapan budaya dalam suatu perusahaan juga akan membentuk karakter karyawannya dengan sendirinya dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan dari perusahaan.

PT. Dewa Sutratex II merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam industri manufaktur di bidang tekstil. Perusahaan ini menghasilkan kain dalam bentuk grey (kain mentah) yang kemudian diproses lebih lanjut melalui proses produksi sehingga akhirnya menghasilkan kain bermotif, dimana sebagian besar kain dipasarkan ke luar negeri. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang tekstil maka setiap karyawan dituntut untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan. Karena fenomena yang terjadi selama ini bahwa kinerja karyawan belum optimal, hal ini disebabkan karena adanya karakteristik individu yang berbeda-beda dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari, selain itu kurangnya motivasi yang dimiliki oleh karyawan sehingga berpengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

1. Mengetahui bagaimana karakteristik individu pada departemen twisting di PT. Dewa Sutratex II
2. Mengetahui bagaimana budaya organisasi pada departemen twisting di PT. Dewa Sutratex II
3. Mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada departemen twisting di PT. Dewa Sutratex II
4. Mengetahui seberapa besar pengaruh

karakteristik individu terhadap kinerja karyawan ada departemen twisting di PT. Dewa Sutratex II

5. Mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada departemen twisting di PT. Dewa Sutratex II
6. Mengetahui seberapa besar pengaruh karakteristik individu dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada departemen twisting di PT. Dewa Sutratex II.

B. Landasan Teori

Menurut Pangabean dalam Prasetyo (2008:29), karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu. Menurut Robbins dalam Prasetyo (2008:29), karakteristik individu adalah cara memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya. Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah karakter seorang individu atau ciri-ciri yang menggambarkan keadaan individu tersebut yang sebenarnya dan membedakannya dari individu yang lain.

Menurut Arief Subyantoro (2014:11-19) menyebutkan bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan, dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Arief Subyantoro menyebutkan indikator karakteristik individu meliputi:

1. Kemampuan (*ability*)

Menurut Tampubolon (2008:27), "Ability adalah kemampuan yang berkaitan dengan kinerja seseorang". Dengan kata lain, orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan

melaksanakan tugas dengan baik, misalnya seseorang yang dapat menyelesaikan tugas-tugas tanpa kesalahan dalam batas waktu yang telah ditentukan.

2. Nilai (*value*)

Menurut Robbins (2003) nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

3. Sikap (*attitude*)

Sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang atau peristiwa dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi.

4. Minat (*interest*)

Minat adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaan pun berbeda-beda.

Menurut Robbins dan Timothy (2015:355) mengatakan bahwa: Budaya organisasi adalah suatu sistem berarti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Menurut Davis (dalam Lako 2004:29) "Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi". Selanjutnya dari Mangkunegara (2008:113) menyimpulkan bahwa pengertian budaya organisasi

adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Robbins & Timothy (2015:355) mengemukakan indikator yang sama-sama menangkap hakikat dari suatu budaya suatu organisasi yaitu:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko. Sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Memperhatikan detail. Sejauh mana karyawan diharapkan menjalani presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail.
3. Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di dalam organisasi.
5. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi pada tim ketimbang pada individu-individu.
6. Keagresifan. Sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.
7. Stabilitas. Sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

Menurut Prawirosentono dalam Sinambela (2012:15), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak

melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Menurut Rivai dan Basri dalam Sinambela (2012:6), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Pengertian kinerja menurut penjelasan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan motivasi seseorang yang diberikan dukungan oleh suatu organisasi untuk mencapai proses hasil akhir kerja yang ditampilkan dari proses pekerjaan berlangsung yang terdiri dari prestasi, pertunjukan, dan pelaksanaan tugas. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja di suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting. Sehubungan dengan ukuran penilaian prestasi kerja maka kinerja karyawan, menurut Simamora (2004) dalam Ade (2014), diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan. Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
2. Kualitas pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
3. Ketepatan waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan Distribusi Responden

Penelitian ini menggunakan sebanyak 63 responden yaitu dengan menggunakan rumus Taro Yamane dimana populasi sebanyak 276 menjadi 63 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik simple random sampling.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan dapat diperoleh hasil bahwa semua instrument dalam penelitian ini “Valid” yaitu nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel sebesar 0,248 sehingga semua instrument dapat digunakan dalam penelitian ini. Serta untuk uji reliabilitas dapat diperoleh hasil bahwa semua instrumen pernyataan dinyatakan reliable atau dapat dipercaya karena nilai Cronbach’s alpha yang diperoleh melebihi 0,6. Sehingga instrument layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Estimasi Peranan Regresi

Hasil Estimasi Persamaan Regresi

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,974	1,864		3,876	,000
Karakteristik_individu	,199	,066	,356	2,140	,004
Budaya_organisasi	,350	,065	,549	3,306	,002

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Sumber: Hasil pengolahan kuesioner SPSS 24

Berdasarkan tabel di atas dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 4,974 + 0,199 X_1 + 0,350 X_2$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa:

Nilai konstanta = 4,974. Nilai nya positif sehingga hal itu menunjukkan pengaruh positif variabel independen. Bila karakteristik individu dan budaya organisasi naik, maka kinerja karyawan akan naik. Karakteristik Individu $X_1 = 0,199$. Koefisien bernilai positif artinya apabila karakteristik individu naik maka

kinerja karyawan naik 19,9%. Budaya Organisasi $X_2 = 0,350$. Koefisien bernilai positif, artinya apabila budaya organisasi naik maka kinerja karyawan naik 35%.

Koefisien Determinasi

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Uji koefisien Determinasi(R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.807 ^a	.723	.687	6,21922

a. Predictors: (Constant), Budaya_organisasi, Karakteristik_individu
b. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Sumber: Hasil pengolahan SPSS Statistics 24

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 24 maka dapat diketahui nilai R^2 dalam penelitian ini sebesar 807 atau 80,7% Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik individu (X_1) dan budaya organisasi (X_2) memberikan pengaruh simultan (bersama-sama) sebesar 80,7% terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 19,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Uji T (parsial)

Tabel 3. Uji t

Hipotesis Parsial (Uji t)					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,974	1,864		3,876	,000
Karakteristik_individu	,199	,066	,356	2,140	,006
Budaya_organisasi	,350	,065	,549	3,306	,002

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Sumber: diolah melalui Statistics 24

Dari taraf nyata yang digunakan $\alpha = 0,05$ $db = (n-k-1) 63-2-1 = 60$, dengan pengujian 2 pihak sehingga diperoleh t-tabel sebesar 2,000.

Karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai t-hitung

(2,140) lebih besar dari t tabel (2,000) dan t hitung berada pada daerah penolakan H_0 , sehingga H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh secara signifikan dari Karakteristik individu terhadap Kinerja karyawan di PT Dewa Sutratex II Cimahi.

Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai t-hitung (3,306) lebih kecil dari t tabel (2,000) dan t hitung berada pada daerah penolakan H_0 , sehingga H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh secara signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Dewa Sutratex II Cimahi.

Uji F (Simultan)

Tabel 2. Simultan

Analisis uji F (Simultan)						
Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5813,816	2	2356,908	65,493	,000 ^b
	Residual	1321,613	60	23,360		
Total		7135,429	62			

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan
b. Predictors: (Constant), Budaya_organisasi, Karakteristik_individu

Sumber: diolah melalui SPSS Statistics 24

Berdasarkan hasil output di atas dapat dilihat bahwa nilai Fhitung sebesar 65,493 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini menjadi statistik uji yang akan dibandingkan dengan nilai F dari tabel dimana pada tabel F untuk $\alpha = 0,05$ dan db_1/db_2 (banyaknya variabel bebas): 2 dan $db_2: n-k-1 (63-2-1) = 60$ maka diperoleh nilai Ftabel sebesar 3,15. Karena Fhitung (65,493) lebih besar dibanding Ftabel (3,15) maka pada tingkat kekeliruan 5% ($\alpha=0,05$) diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_a . Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi terhadap

Kinerja Karyawan pada PT. Dewa Sutratex II Cimahi. Setelah dilakukan penelitian kepada 63 orang responden, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat karakteristik individu pada PT. Dewa Sutratex berdasarkan hasil perhitungan tanggapan responden karakteristik individu termasuk ke dalam kategori baik. Diketahui bahwa hasil tanggapan responden mengenai karakteristik individu pada dimensi minat yang indikatornya memberikan aspirasi dalam memberikan ide pekerjaan memiliki kategori yang lebih tinggi dari pada dimensi yang lainnya. Hal ini menyatakan bahwa para karyawan bagian twisting memiliki sikap inisiatif yang tinggi dalam memberikan ide untuk kelangsungan dalam proses bekerja.
2. Budaya organisasi karyawan bagian twisting pada PT. Dewa Sutratex II Cimahi secara keseluruhan cukup baik. Mengenai pimpinan khususnya kepala bagian yang selalu memberikan pengarahan dan petunjuk dalam bekerja dan menggunakan mesin. Hal tersebut menjadi budaya yang melekat di dalam perusahaan yang tidak kasat mata namun dapat dirasakan oleh karyawan. Hal ini pula yang membedakan dengan perusahaan lain, karena tidak banyak perusahaan yang memiliki pemimpin utama (direktur) yang langsung ikut serta dalam proses twisting.
3. Tingkat kinerja karyawan di bagian twisting berdasarkan hasil tanggapan responden termasuk ke dalam kategori baik. Artinya kinerja karyawan dinilai tinggi dilihat dari beberapa dimensi yang dinilai baik, yaitu dimensi kualitas mengenai pengetahuan yang dimiliki karyawan yang dapat menguasai bidang lain.
4. Karakteristik individu pada karyawan bagian twisting di PT Dewa Sutratex II Cimahi berpengaruh positif dan signifikan sebesar dengan nilai $\beta = 0,199$ dan $\text{sig} = 0,004$, kontribusi karakteristik individu terhadap kinerja $0,188 = 18,8\%$.
5. Budaya organisasi pada karyawan bagian twisting di PT Dewa Sutratex II Cimahi berpengaruh positif dengan nilai $\beta = 0,350$ dan $\text{sig} = 0,002$, kontribusi budaya organisasi terhadap kinerja $0,445 = 44,5\%$.
7. Karakteristik individu dan Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan hasil $R^2 = 0,723$. Hal ini berarti karakteristik individu dan budaya organisasi $72,3\%$ sedangkan sisanya $27,7\%$ dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti. Pengaruh dari budaya organisasi lebih besar dibandingkan dengan karakteristik individu.

E. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis mengajukan saran kepada PT. Dewa Sutratex II Cimahi sebagai bahan pertimbangan perusahaan yaitu sebagai berikut:

1. Meskipun secara keseluruhan karakteristik individu dalam kategori baik, perlu ditingkatkan tentang minat karyawan dalam bekerja, karena jika dilihat dari hasil responden kemungkinan ada suatu hal yang membuat karyawan tidak terlalu minat dalam bekerja sehingga perlu adanya komunikasi dan hubungan yang intens lagi.
2. Meskipun secara keseluruhan budaya organisasi dalam kategori baik, perlu pula ditingkatkan sikap inisiatif dalam karyawan untuk bisa bekerja lebih giat lagi yang tidak

terpaku dengan satu tugas. Bahkan dalam pengambilan keputusan terlalu banyak pimpinan yang menentukan, sehingga kurang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan atau seringkali mereka sulit mengikuti perintah kerja yang harus mereka dahulukan.

3. Untuk kinerja karyawan, berangkat dari kinerja mengenai kemampuan, karyawan merasa belum ditempatkan sesuai dengan keahliannya. Hal ini dapat menjadi suatu hal yang negatif sehingga karyawan merasa tidak puas akan hal itu. Lebih buruknya karyawan menjalankan pekerjaan tidak sepenuh hati sehingga lalai dalam menjalankan tugas, dikarenakan mereka tidak puas atas penempatan pekerjaan mereka.

Daftar Pustaka

Buku Ilmiah

- Djoko Purwanto. 2016. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga
- Gujarati, Damodar. 2003. *Ekonometrika Dasar*. Gelora Aksara, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Edisi 2*. BPF. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan Keenam*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2009 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Lako, Andreas. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi*. Yogyakarta: Amara Books
- Laurensius, Ferry. 2006. *Manajemen Usahawan Indonesia*. Jakarta :
- Lembaga Manajemen FE-UI
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2008. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Rafika Aditama, Cetakan Kedua.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosadakarya
- Narimawati Umi. 2006. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Aplikasi Contoh & Perhitungannya*, Jakarta: Agung Media.
- Robbins, P. Stephen. 2002. *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi, Aplikasi*. Jilid I Terjemahan., Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jilid 1. Edisi Kesembilan. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. 2006 . *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Gramedia.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi Organizational Behavior Edisi 12*. Jakarta : Salemba Empat.
- Simanjuntak, Payaman J. 2001. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit FE-UI.
- Sinambela, Lijan Poltak, dkk. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Subiyantoro Arief. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi kedua*, Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- T. Hani Handoko. 2013. *Manajemen Edisi Kedua*, Yogyakarta : BPFYOGYAKARTA
- Umar, Husein. 2008. *Metode Riset Bisnis*. PT. Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers

Jurnal-jurnal

Devi Arieni, Tanti Kustiari dan Suharjono : 2015, Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai di UPT. Pengujian Sertifikasi Mutu Barang-Lembaga Tembakau Jember.

Individu, Budaya organisais, dan Komitmen organisais Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Akuntabilitas Pengelolaan.

Fatimah, Akhirman dan Firmansyah kusasi, Jurusan manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Maritim Raja Ali Haji, Pengaruh Fasilitas Kerja, Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

H. Eddy yunus : 2010, Pascasarjana Universitas Narotama Surabaya, Pengaruh Kepemimpinan, Karakteristik individu, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata, dan Kepuasan Konsumen Industrii Pariwisata di Jawa Timur.

Indra Dewi Gaffar, Thamrin, dan Munawar Yantahin : 2017, Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Di Makassar.

Nel Arianty : 2014, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Prasetyo, Lis. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja, Jurnal NeoBisnis, Vol 2, No.2, Desember 2008.

Ratna Handayati : 2016, Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Jatim Cabang Lamongan (Suatu Studi Pada Bank Jatim Cabang Lamongan.

Sulistyaningsih, Ambar Sari Dewi dan Yani Tri Wijayanti : 2009, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Susi Susanti dan Widayat : 2016, Universitas Muhammadiyah Malang, Pengaruh Karakteristik