
**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK ORGANISASI,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA
KERJA KABUPATEN GIANYAR**

Ni Luh Putu Purwati

Program Studi Manajemen Unmas Denpasar
Email : purwati413@gmail.com

Anak Agung Dwi Widayani

Program Studi Manajemen Unmas Denpasar

Ni Putu Ayu Sintya Saraswati

Program Studi Manajemen Unmas Denpasar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, karakteristik organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai tetap yang berjumlah 38 orang. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menjawab rumusan masalah dengan bantuan program *SPSS version 22 For Windows*. Hasil pengujian terhadap hipotesis, menunjukkan bahwa: 1). Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 2). Karakteristik organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan 3). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of individual characteristics, organizational characteristics, and work discipline on employee performance at the Department of Manpower in Gianyar Regency. The population in this study were all employees of the Manpower Office of the Regency of Gianyar. The sample in this study was 38 permanent employees. Data analysis techniques used multiple linear regression analysis to answer the problem formulation with the help of *SPSS version 22 for Windows*. The results of testing the hypothesis, show that: 1). Individual characteristics have a positive and significant effect on employee performance, 2) Organizational characteristics have a positive and significant effect on employee performance, and 3) Work discipline has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Individual Characteristics, Organizational Characteristics, Work Discipline, and Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan setiap bentuk badan usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus didirikan, bekerja dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan atau laba (Kansil, 2014:2). Perusahaan dalam memperoleh keuntungan melakukan kegiatan yang menggunakan faktor-faktor produksi seperti sumber daya manusia, sumber daya alam, modal, dan teknologi. Dari beberapa faktor produksi yang ada, sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan. Sehingga memerlukan upaya-upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan SDM (widayani, 2015). Hal ini diperkuat oleh pendapat Bhatt (2000) dalam Amir(2015:93), perusahaan harus menginvestasikan sebigian besar upayanya untuk pengelolaan sumber

daya manusia yakni sebesar 75%, peralatan atau teknologi sebesar 10%, dan system perencanaan sebesar 15%.

Sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian (Rivai, 2008:1). Keberhasilan dalam pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh pendayagunaan sumber daya manusia (Ardianti, 2019). Pada dasarnya perusahaan atau organisasi bukan saja mengharapkan sumber daya manusia yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja.

Mangkunegara (2014:9) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2011:94 dalam Roring, 2017). Kinerja merupakan sesuatu yang dapat dicapai serta kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Sugianingrat dkk, 2017).

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar atau yang disingkat dengan nama Disnaker merupakan kantor dinas yang beralamat di jalan Kebo Iwa No.5X Gianyar. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar adalah sebagai wujud nyata serta upaya untuk memetakan kondisi, potensi dan sumber daya daerah di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi. Namun demikian, dalam menciptakan kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar nampaknya masih terdapat fenomenayang terjadi, seperti banyak diantara pegawai yang mengisi waktu kerjanya dengan duduk-duduk mengobrol, izin keluar disaat jam kerja, ataupun izin kerja karena ada kesibukan yang membuat pegawai tidak memanfaatkan jam kerja yang ada, bahkan cenderung mengurangi jam kerja, sehingga dari fenomena tersebut berdampak pada kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugasnya tepat waktu. Perusahaan dalam meraih kinerja secara optimal, harus segera diatasi masalah-masalah yang ada. Berdasarkan obsevasi yang dilakukan pada pegawai yang bekerja pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar, permasalahan yang dialami oleh pegawai seperti kemampuan karyawan yang kurang dalam pemanfaatan waktu dalam bekerja dan untuk mengatasi kendala tersebut perusahaan sebaiknya memperbaiki karakteristik individu pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar.

Abadylla (2011:5) menyatakan bahwa karakteristik individu terdiri dari kemampuan, keterampilan, pengalaman, latar belakang individu, dan demografi individu yang bersangkutan. Menurut Robbins (2015:46), karakteristik individu meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan dan masa kerja dalam organisasi. Iskandar (2017) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai namun berbeda dengan Sihombing, dkk. (2018) yang menemukan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain adanya karakteristik individu, faktor karakteristik organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Penggabean, 2004:19). Menurut Widarnani (2015) mendefinisikan karakteristik organisasi sebagai wadah dimana seluruh bagian-bagian terintegrasi menciptakan lingkungan kerja bagi tiap-tiap individu yang ada, dimana

didalamnya terdapat kebijakan, budaya atau kultur kerja. Menurut Gibson dikutip Sugito dan Nurjannah (2004:695), karakteristik organisasi merupakan faktor-faktor lingkungan kerja individu yang mendorong prestasi kerja dan dalam rangka mendorong tercapainya kinerja optimal, manajer harus mempertimbangkan hubungan antara faktor tersebut dengan pengaruhnya terhadap perilaku individu para tenaga kerja. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa karakteristik organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Susyatkoko, 2016). Hajati (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2004:20), faktor disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Rivai (2011) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2014: 96) disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku diorganisasi. Astutik (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan hasil penelitian Setiawan (2013) yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara simultan dan parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari uraian tersebut maka penulis tertarik mengadakan penelitian pengaruh karakteristik individu, karakteristik organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar.

Rumusan Masalah

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar ?
2. Apakah karakteristik organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar ?
4. Apakah karakteristik individu, karakteristik organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar
2. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik organisasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar
4. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, karakteristik organisasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar

Landasan Teori

Karakteristik Individu

Setiap individu memiliki ciri khas yang berbeda satu sama lain. Perbedaan inilah yang akan terbawa dalam dunia kerja. Menurut Stoner (1986:87), Karakteristik perorangan (*individual characteristics*) adalah minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa oleh seseorang kedalam situasi kerja. Menurut Robbins (2015:46), mengatakan bahwa karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi karakteristik individu (Subyantoro,2008), yaitu kemampuan, nilai, sikap, dan minat.

Karakteristik Organisasi

Organisasi adalah sejumlah orang yang melakukan tugas dan pekerjaan tertentu untuk masing-masing orang atau kelompok orang secara rasional, non pribadi untuk mencapai tujuan tertentu (Thomson, 2001:136). Menurut Widarnani (2015) mendefinisikan karakteristik organisasi sebagai wadah dimana seluruh bagian-bagian terintegrasi menciptakan lingkungan kerja bagi tiap-tiap individu yang ada, didalamnya terdapat kebijakan, budaya atau kultur kerja. Ada tiga indikator untuk mengukur karakteristik organisasi menurut Hellregel dan Slocum (2006) yaitu komitmen terhadap tujuan organisasi, hubungan dengan teman sekerja, dan hubungan dengan atasan.

Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Sutrisno (2014: 96) disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku diorganisasi. Menurut Rivai (2011), menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator diantaranya adalah kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan dengan perannya dalam organisasi. Mangkunegara (2014:9) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Handayani (2013:11) indikator - indikator kinerja karyawan diantaranya yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu kerja, dan kemampuan kerja sama.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dari dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013). Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dimana meliputi jumlah karyawan, serta penelitian kualitatif yang meliputi gambaran perusahaan dan lain-lain. Penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar yang terletak di Jalan Kebo Iwa No.5X, Gianyar. Objek dalam penelitian ini adalah pengaruh karakteristik individu, karakteristik organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah karakteristik individu (X1), Karakteristik organisasi (X2) dan disiplin kerja (X3). Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini

adalah kinerja pegawai (Y). Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar. Teknik pengambilan sampel menggunakan penelitian sensus. Penelitian sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2008:122). Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai tetap yang berjumlah 38 orang. Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner berskala likert. Kuesioner disebar kepada responden yang telah memenuhi kriteria. Teknik analisis data menggunakan bantuan program *SPSS for windows* versi 22.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengaruh variabel bebas karakteristik individu (X1), karakteristik organisasi (X2), disiplin kerja (X3) dan variabel terikat kinerja (Y) dapat diketahui dengan analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

Rekapitulasi hasil Analisis

Variabel	B	t- hitung	Sig.
Konstanta	2,081	2,401	0,022
Karakteristik Individu	0,232	2,727	0,010
Karakteristik Organisasi	0,229	2,546	0,016
Disiplin Kerja	0,358	3,062	0,004
R	0,947		
Adjusted R Square (R ²)	0,888		
F hitung	98,354		
Sig. F	0,000		

Pengaruh karakteristik individu, karakteristik organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat diketahui secara nyata dengan menggunakan analisis regresi, dalam hal ini digunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan nilai-nilai pada tabel di atas, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 2,081 + 0,232 X_1 + 0,229 X_2 + 0,358 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

$a = 2,081$, artinya apabila tidak ada perubahan terhadap karakteristik individu, karakteristik organisasi dan disiplin kerja, atau nilainya tetap, maka besarnya kinerja pegawai adalah 2,081.

$b_1 = 0,232$, artinya apabila karakteristik organisasi dan disiplin kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya karakteristik individu sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja pegawai sebesar 0,232.

$b_2 = 0,229$, artinya apabila karakteristik individu dan disiplin kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya karakteristik organisasi sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja pegawai sebesar 0,229.

$b_3 = 0,358$, artinya apabila karakteristik individu dan karakteristik organisasi dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya disiplin kerja sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja pegawai sebesar 0,358.

Dari persamaan di atas maka dapat dijelaskan pola pengaruh variabel karakteristik individu, karakteristik organisasi dan disiplin kerja terhadap variabel terikat kinerja pegawai adalah positif. koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah, dimana apabila karakteristik individu, karakteristik organisasi dan disiplin kerja ditingkatkan, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar, begitu sebaliknya.

Uji Kelayakan Model

1) Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi/ sumbangan antara karakteristik individu, karakteristik organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang dinyatakan dalam persentase.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.947 ^a	.897	.888	.83795

Berdasarkan tabel di atas hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,888. Ini berarti besarnya kontribusi antara karakteristik individu, karakteristik organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah 88,8% sedangkan sisanya 11,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

2) Uji F

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh antara karakteristik individu, karakteristik organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Perhitungan diketahui nilai F hitung ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	207.179	3	69.060	98.354	.000 ^b
Residual	23.873	34	.702		
Total	231.053	37			

Berdasarkan tabel di atas, hasil penghitungan dengan SPSS diperoleh nilai F hitung 98,354 dan signifikansi F adalah $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa karakteristik

individu, karakteristik organisasi dan disiplin kerjasecara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga berarti hipotesis yang menyatakan karakteristik individu, karakteristik organisasi dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar diterima.

3) Uji t

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh antara karakteristik individu, karakteristik organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan.

**Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.081	.867		2.401	.022
Karakteristik Individu	.232	.085	.303	2.727	.010
Karakteristik Organisasi	.229	.141	.290	2.546	.016
Disiplin Kerja	.358	.075	.405	3.062	.004

Berdasarkan tabel di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

a) Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan Hasil analisis SPSS diperoleh nilai t-hitung untuk variabel karakteristik individu adalah 2,727 dan signifikansi sebesar $0,010 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar dapat diterima.

b) Pengaruh Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis SPSS diperoleh nilai t-hitung untuk variabel karakteristik organisasi adalah 2,546 dan signifikansi sebesar $0,016 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa variabel karakteristik organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan karakteristik organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar dapat diterima.

c) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis SPSS diperoleh nilai t-hitung untuk variabel disiplin kerja adalah 0,358 dan signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar dapat diterima.

4. PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 2) Karakteristik organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 4) Karakteristik individu, karakteristik organisasi dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat maka saran-saran yang dapat diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan/Manajemen
 - a) Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar perlu adanya keseimbangan pekerjaan antara pegawai yang lebih tua dengan pegawai yang masih muda.
 - b) Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar, Hubungan yang harmonis sangat penting untuk dijalin terutama antara bawahan dengan atasan karena jika tidak adanya hubungan yang baik antara kedua pihak maka akan menimbulkan berbagai hambatan dalam bekerja.
 - c) Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar, pembagian tugas harus sesuai dengan kualifikasi dan kemampuan masing-masing pegawai. Sebaiknya atasan meninjau kembali posisi yang tepat untuk pegawai demi menghindari terjadinya ketidakmampuan pegawai tersebut untuk menyelesaikan tanggung jawabnya.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan model penelitian ini dengan menambah variabel bebas yang sekiranya memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan selain variabel karakteristik individu, karakteristik organisasi dan disiplin kerja.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Ardianti N.P.I.A., Landra N., dan Puspitawati N.M.D. 2019. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya terhadap *Turnover Intention* Pada Pegawai Bank BRI Gianyar. *Juima* Vol.9. No.1, Maret 2019
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, Jakarta: Rineka Cipta.
- Gorda. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Widya Kriya Gematama.
- Hadrane. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Hulu Sungai Tengah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*. 3 (1) Maret 2017 ISSN: 2442-2560: pp. 124-129.
- Hajati, Wahyu A dan Wahyuni. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, Edisi Januari - Juni 2018 Vol.7, No.1, ISSN 2541-187X

- Handayati. (2016). Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi*. 1 (2) Juni 2016 ISSN : 2502-3764: pp. 127-140.
- Hasibuan, Melayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, Cavorina. 2017 Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Cladtek Bi Metal Manufacturing. *Journal of Business Administration* Vol 1, No 2, September 2017, pp. 187-197. e-ISSN : 2548-9909.
- Hurriyati, Ratih. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Iskandar. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*. 5 (1) Januari 2017 ISSN: 2302-2019: pp. 67-69.
- Liyas, Jeli Nata. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*. 2 (1) Januari-Juni 2017: pp. 17-26.
- Mangkunegara. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Monica, Ni Putu Sonia Dora. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Agung Motor Denpasar. Skripsi. Denpasar: Universitas Mahasaraswati.
- Pramularso, Eegis Yani. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan. *Jurnal Widya Cipta*. 1 (2) September 2017 p-ISSN: 2550-0805 e-ISSN: 2550-0791 : pp. 171-178.
- Saraswati, Ni Putu Ayu Sintya., dan Ribek, Pande Ketut. 2018. *Pengaruh Keadilan Organisasi Kepuasan Kerja dan Organizational Citienzip Bahavior terhadap Turnover Intention Karyawan pada Negari Coffe Luwak*. Jurnal Ilmu Manajemen (JUIMA), Vol. 8 No. 1. Hal.83-89.
- Septiasari, Devy Dayang. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda. *e- Jurnal Administrasi Bisnis*. 5 (1) Maret 2017 ISSN: 2355-5408: pp. 93-106.
- Sihombing, Sendow, dan Uhing. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan. *Jurnal EMBA*. 6 (4) September 2018 ISSN: 2303-1174: pp. 2858-2867.
- Sugianingrat I.A.P.W., Sarmawa I.W.G., dan Widyani.A.A.D. 2017. Pengaruh Work Family Conflict dan Stress terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Perkreditan Desa di Kabupaten Tabanan. Prosiding Seminar Nasional Hasil Penelitian Denpasar. 30 September 2017
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke 7. Bandung: CV. Alfabeta.
- Susyatmoko. 2016. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Skripsi*. Program Studi pada PDAM Kabupaten Purworejo.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Taufiq. 2015. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah. *e-Jurnal Katalogis*, Vol.3 No.8, Agustus 2015
- Widyani A.A.Dwi. 2015. *Knowledge Management dalam Perspektif Tri Kaya Parisudha serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Pengurus Koperasi*. Juima Vol.5. No.2 September 2015
- Widyani, A.A.D, Sarmawa dan Manuati D.2017. *The Roles of Knowledge Sharing in Mediating the Effect of Self Efficacy and Self Leadership Toward Innovative Behavior*. JMK Vol.19, No2