

Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Pelabuhan Indonesia Regional 2 Panjang

Hendri Dunan¹, Agra Adiyasya Abdullah^{2*}

^{1,2*} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bandar Lampung, Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung, Indonesia.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pelabuhan Indonesia Regional 2 Panjang. Dengan menggunakan metode kuantitatif, penelitian ini mengumpulkan data dari 154 karyawan, mewakili 25% dari total populasi. Data primer yang diperoleh melalui survei langsung menggunakan instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan dengan teknik regresi linier berganda menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memberikan wawasan baru mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja di lingkungan kerja seperti di PT Pelabuhan Indonesia Regional 2 Panjang.

Kata kunci: Karakteristik Karyawan; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan.

Abstract. This research aims to examine the influence of individual characteristics and the work environment on employee performance at PT Pelabuhan Indonesia Regional 2 Panjang. Using quantitative methods, this research collected data from 154 employees, representing 25% of the total population. Primary data obtained through direct surveys uses instruments that have been tested for validity and reliability. Data analysis was carried out using multiple linear regression techniques using SPSS software. The research results show that there is a significant simultaneous influence between individual characteristics and the work environment on employee performance. These findings provide new insight into the factors that influence performance in work environments such as PT Pelabuhan Indonesia Regional 2 Panjang.

Keywords: Employee Characteristics; Work Environment; Employee Performance.

* Corresponding Author. Email: agraadiyasyaabdullah30@gmail.com^{2*}.

Pendahuluan

Sumber daya manusia yang memiliki kapabilitas, prestasi, dan potensi pikiran yang berbeda-beda, menjadi alat penting bagi sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Studi ini mendalami, menganalisis, dan menginterpretasikan pengaruh sumber daya manusia terhadap efektivitas organisasi, khususnya pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Panjang. Sebagai bagian dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di sektor pelabuhan yang bergerak dalam bidang jasa kepelabuhanan dan logistik, PT Pelabuhan Indonesia (Persero) memiliki 12 cabang yang tersebar di Indonesia, dengan PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Panjang sebagai salah satu cabang penting.

Dalam kajian ini, data dikumpulkan dari 154 karyawan, mewakili keseluruhan jumlah karyawan di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Panjang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis data, dengan penekanan pada variabel-variabel yang terkait langsung dengan kinerja karyawan. Variabel-variabel tersebut diantaranya meliputi latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan faktor-faktor lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil observasi awal pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Panjang, telah diteliti melalui beberapa hal yang berkaitan dengan karakteristik individu serta lingkungan kerja. Analisis ini penting untuk memahami berbagai aspek yang terkait dengan peningkatan kinerja karyawan. Konsep dasar ilmu pengetahuan yang diperlukan dalam menganalisis kinerja karyawan, termasuk perlunya penelitian yang rinci dan sistematis. PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Panjang, sebagai subjek penelitian, menyediakan data yang berlimpah dan relevan.

Konsekuensi dari hasil penelitian ini, menawarkan pandangan baru terhadap pengembangan strategi dan kebijakan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perlunya pendalaman terhadap berbagai aspek terkait, termasuk perbandingan lingkungan kerja yang berbeda, menjadi salah satu fokus utama. Selain itu, karakteristik individu dan lingkungan kerja

di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Panjang telah dijelajahi untuk memahami bagaimana faktor-faktor ini mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Dalam penelitian ini, berbagai aspek telah dianalisis untuk mengidentifikasi korelasi yang mungkin ada antara karakteristik individu dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Konklusi dari penelitian ini akan memberikan wawasan berharga bagi pengelolaan sumber daya manusia di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Panjang dan dapat menjadi referensi bagi studi serupa di masa depan.

Metodologi Penelitian

Metode penelitian menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai subjek penelitian. Penelitian kuantitatif berfokus pada pengumpulan data yang bisa diukur dan dianalisis secara statistik, sementara pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk mendapatkan wawasan mendalam melalui data yang lebih deskriptif dan naratif. Sumber data primer dikumpulkan melalui survei, wawancara, dan observasi langsung. Responden dipilih secara acak untuk memastikan bahwa sampel yang diambil mewakili populasi secara keseluruhan. Dalam mengumpulkan data, peneliti menggunakan berbagai teknik seperti observasi, wawancara terstruktur dan semi-terstruktur, serta analisis dokumen. Kuesioner juga digunakan untuk mengumpulkan data kuantitatif yang relevan dengan variabel penelitian.

Variabel dalam penelitian ini terbagi menjadi dua kategori utama: variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen adalah faktor yang dianggap mempengaruhi variabel dependen. Dalam konteks penelitian ini, variabel independen termasuk karakteristik individu dan lingkungan kerja. Variabel dependen, yaitu kinerja karyawan, diukur berdasarkan berbagai indikator yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Panjang. Dari populasi ini, peneliti menentukan sampel yang akan dijadikan subjek penelitian. Ukuran sampel ditentukan berdasarkan kriteria statistik untuk memastikan

bahwa hasil penelitian bisa dianggap valid dan representatif untuk populasi secara keseluruhan. Untuk menentukan ukuran sampel yang tepat, peneliti menggunakan rumus statistik. Dengan asumsi populasi lebih dari 1.000 karyawan, peneliti memutuskan untuk mengambil 25% dari populasi tersebut sebagai sampel. Dengan demikian, dari 1.000 karyawan, 25% dari jumlah tersebut, atau 250 karyawan, dijadikan sebagai sampel. Namun, karena jumlah total karyawan adalah 1.540, maka sampel yang diambil adalah 38 karyawan, yang dihitung dengan rumus $1.540 \times 25\% / 1.000$.

Selain itu, peneliti juga mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti keterbatasan waktu dan sumber daya, serta kebutuhan untuk mendapatkan data yang cukup bagi analisis statistik. Oleh karena itu, penentuan sampel dilakukan dengan mempertimbangkan efisiensi dan efektivitas proses pengumpulan data. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dirancang untuk memastikan bahwa informasi yang diperoleh akurat dan dapat diandalkan. Survei dan wawancara dilakukan dengan cara yang meminimalkan bias dan kesalahan. Peneliti juga memastikan bahwa semua pertanyaan dalam

survei dan wawancara dirancang untuk mendapatkan informasi yang relevan dengan tujuan penelitian. Analisis data dilakukan dengan menggunakan berbagai teknik statistik untuk menguji hipotesis dan menjawab pertanyaan penelitian. Analisis ini melibatkan penggunaan perangkat lunak statistik untuk memastikan bahwa hasil yang diperoleh valid dan dapat dipercaya. Metode penelitian dirancang untuk memberikan wawasan yang komprehensif dan mendalam mengenai kinerja karyawan di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Panjang. Dengan menggunakan kombinasi pendekatan kuantitatif dan kualitatif, penelitian ini mampu memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan bagaimana lingkungan kerja serta karakteristik individu berkontribusi terhadap kinerja tersebut.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Analisis Deskriptif

Dari tabel 1, hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan data sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Karakteristik	38	40.00	75.00	59.9737	6.98836
Lingkungan Kerja	38	58.00	75.00	65.1842	6.33248
Kinerja Karyawan	38	55.00	75.00	64.2895	5.74178
Valid N (listwise)	38				

Sumber: Hasil Olah Data menggunakan SPSS versi 25, 2023.

Tabel 1 menampilkan hasil analisis statistik deskriptif, mengukur karakteristik, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Data meliputi jumlah responden (N=38), nilai minimum dan maksimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi untuk masing-masing variabel. Hasil ini menggambarkan distribusi dan variasi dari karakteristik individu, kondisi lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

Uji Instrumen

Hasil Uji Validitas

Dari Tabel 2, hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel Karakteristik dan Lingkungan Kerja dinyatakan valid dengan nilai R hitung lebih besar dari R tabel.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
1	X1.1	0,776	0,320	Valid
2	X1.2	0,738	0,320	Valid
3	X1.3	0,655	0,320	Valid
4	X1.4	0,778	0,320	Valid
5	X1.5	0,760	0,320	Valid
6	X1.6	0,698	0,320	Valid
7	X1.7	0,677	0,320	Valid
8	X1.8	0,587	0,320	Valid
9	X1.9	0,414	0,320	Valid
10	X1.10	0,630	0,320	Valid
11	X1.11	0,759	0,320	Valid
12	X1.12	0,400	0,320	Valid
13	X1.13	0,744	0,320	Valid
14	X1.14	0,725	0,320	Valid
15	X1.15	0,798	0,320	Valid
16	X2.1	0,744	0,320	Valid
17	X2.2	0,790	0,320	Valid
18	X2.3	0,674	0,320	Valid
19	X2.4	0,610	0,320	Valid
20	X2.5	0,476	0,320	Valid
21	X2.6	0,931	0,320	Valid
22	X2.7	0,905	0,320	Valid
23	X2.8	0,929	0,320	Valid
24	X2.9	0,950	0,320	Valid
25	X2.10	0,920	0,320	Valid
26	X2.11	0,950	0,320	Valid
27	X2.12	0,956	0,320	Valid
28	X2.13	0,864	0,320	Valid
29	X2.14	0,912	0,320	Valid
30	X2.15	0,888	0,320	Valid
31	Y1	0,501	0,320	Valid
32	Y2	0,875	0,320	Valid
33	Y3	0,866	0,320	Valid
34	Y4	0,851	0,320	Valid
35	Y5	0,817	0,320	Valid
36	Y6	0,766	0,320	Valid
37	Y7	0,795	0,320	Valid
38	Y8	0,690	0,320	Valid
39	Y9	0,721	0,320	Valid
40	Y10	0,676	0,320	Valid
41	Y11	0,682	0,320	Valid
42	Y12	0,766	0,320	Valid
43	Y13	0,858	0,320	Valid
44	Y14	0,848	0,320	Valid
45	Y15	0,550	0,320	Valid

Sumber: Hasil Olah Data menggunakan SPSS versi 25, 2023.

Dari Tabel 2, hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel Karakteristik dan Lingkungan Kerja dinyatakan valid dengan nilai R hitung lebih besar dari R tabel.

Hasil Uji Reliabilitas

Dari Tabel 3, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach Alpha untuk setiap variabel sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Realibilitas

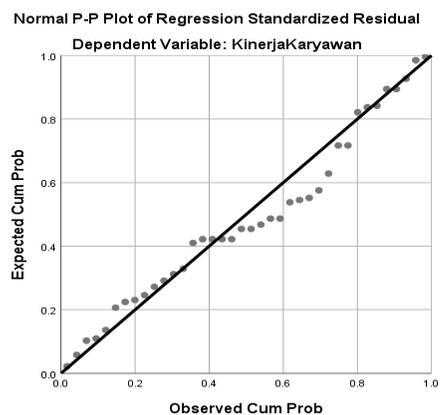
No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Karakteristik Individu	0,913	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,966	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,934	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data menggunakan SPSS versi 25, 2023.

Karakteristik Individu: 0,913 (Reliabel), Lingkungan Kerja: 0,966 (Reliabel), Kinerja Karyawan: 0,934 (Reliabel), Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dalam Tabel 4 menunjukkan bahwa data memiliki distribusi normal. Dalam analisis regresi, uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas, yang ditunjukkan oleh nilai sig. > 0,05.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas P-Plot

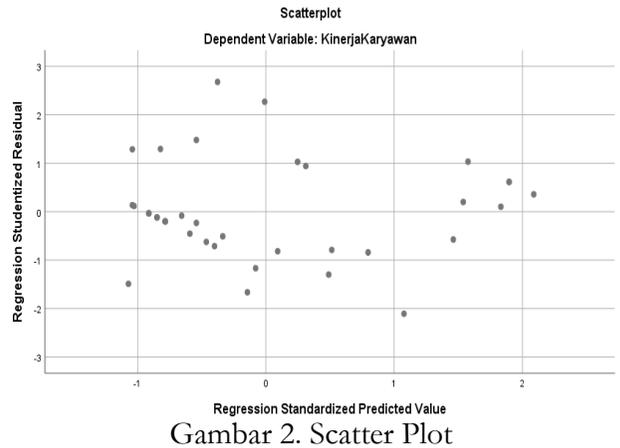
Hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dalam Tabel 4 menunjukkan bahwa data memiliki distribusi normal. Dalam analisis regresi, uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas, yang ditunjukkan oleh nilai sig. > 0,05.

Tabel 4. Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov

N		38
Normal Parameters ^a , b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.47804717
Most Extreme Differences	Absolute	.133
	Positive	.133
	Negative	-.068
Test Statistic		.133
Asymp. Sig. (2-tailed)		.089 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Olah Data menggunakan SPSS versi 25, 2023.



Tabel 5. Hasil Uji Statistik Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.389	4.270			.091	.928
Karakteristik	-.069	.059	-.209		-1.163	.253
LingkunganKerja	.097	.065	.266		1.482	.147

- a. Dependent Variable: abs.
- Sumber: Hasil Olah Data menggunakan SPSS versi 25, 2023.

Tabel 5 memperlihatkan hasil analisis regresi berganda. Ini menunjukkan koefisien, standar error, dan tingkat signifikansi untuk setiap variabel dalam model. Nilai R-square sebesar 0,633 mengindikasikan bahwa 63,3% variabilitas Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja. Dari analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Berdasarkan hasil analisis regresi linier, karakteristik individu (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai konstanta sebesar 12.594, artinya jika tidak ada pengaruh variabel independen, kinerja karyawan akan memiliki nilai 12.594.
- 2) Variabel karakteristik individu (X1) dalam model regresi linier berganda memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0.293. Hal ini menunjukkan bahwa

peningkatan satu satuan pada karakteristik individu akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.293.

- 3) Variabel lingkungan kerja (X2) dalam model regresi linier berganda memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0.524. Ini menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan pada lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.524.

Uji Multikolinieritas

Dari hasil uji multikolinieritas, diperoleh nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, yang menunjukkan tidak adanya masalah multikolinieritas pada model regresi yang digunakan.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Karakteristik	.824	1.213
	LingkunganKerja	.824	1.213

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan.

Sumber: Hasil Olah Data menggunakan SPSS versi 25, 2023.

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Durbin-Watson
1	.796 ^a	.633	.612	1.613

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, Karakteristik

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis regresi berganda dalam Tabel 8 menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan. Nilai R Square sebesar 0,633 menunjukkan bahwa 63,3% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja.

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Berganda Coefficients^a

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	12.594	6.678	
	Karakteristik	.293	.093	.356
	LingkunganKerja	.524	.102	.578

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan.

Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 11.344 + 0.465X_1 + 0.257X_2 + e$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, dapat disimpulkan:

- 1) Berdasarkan hasil analisis regresi linier, diketahui bahwa karakteristik individu (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai konstanta sebesar 12.594, artinya jika tidak ada pengaruh variabel independen, kinerja karyawan akan memiliki nilai 12.594.
- 2) Variabel karakteristik individu (X1) dalam model regresi linier berganda memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0.293. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan pada karakteristik individu akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.293.
- 3) Variabel lingkungan kerja (X2) dalam model regresi linier berganda memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0.524. Ini menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan pada lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.524.

Uji Hipotesis

Hasil uji T menunjukkan bahwa Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai sig. < 0,05.

Tabel 9. Hasil Uji T Coefficients^a

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12.594	6.678	1.886	.068	
	Karakteristik	.293	.093	.356	3.159	.003
	LingkunganKerja	.524	.102	.578	5.123	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Hasil Olah Data menggunakan SPSS versi 25, 2023.

Tabel 10. Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	772.234	2	386.117	30.194	.000 ^b
Residual	447.582	35	12.788		
Total	1219.816	37			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, Karakteristik

Tabel 10 menunjukkan hasil uji ANOVA, mengindikasikan bahwa model regresi tersebut statistik signifikan ($p < 0.001$). Tabel 11 menampilkan koefisien determinasi (R-square), menunjukkan bahwa 63,3% variabilitas Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh model ini.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 ^a	.633	.612	3.57604

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, Karakteristik

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Hasil Olah Data menggunakan SPSS versi 25, 2023.

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah bahwa baik Karakteristik Individu maupun Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan di PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Panjang. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Kesimpulan

Penelitian ini berhasil mengungkap pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Regional 2 Panjang. Berdasarkan hasil dan analisis yang telah dilakukan, dapat diambil beberapa kesimpulan utama:

- 1) Pengaruh Karakteristik Individu: Karakteristik individu, seperti keterampilan, pengalaman, dan atribut pribadi, memiliki pengaruh signifikan dan

positif terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Regional 2 Panjang. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor internal individu berperan penting dalam menentukan tingkat kinerja mereka. Dengan demikian, penting untuk mempertimbangkan aspek karakteristik individu dalam manajemen sumber daya manusia.

- 2) Pengaruh Lingkungan Kerja: Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Pelindo Regional 2 Panjang. Faktor-faktor seperti kondisi kerja yang baik, dukungan dari rekan kerja dan atasan, serta lingkungan kerja yang kondusif, terbukti meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada aspek-aspek ini untuk meningkatkan kualitas kerja dan kinerja karyawan.
- 3) Interaksi Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja: Hasil penelitian menunjukkan bahwa interaksi antara Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor internal individu atau lingkungan kerja secara terpisah, tetapi juga oleh bagaimana keduanya berinteraksi. Oleh karena itu, manajemen perlu mempertimbangkan keseluruhan gambaran dan mengintegrasikan faktor-faktor ini dalam strategi pengembangan karyawan.

Daftar Pustaka

- Alwi, H., (2002). Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka.
- Anwar Prabu Mangkunegara, A. A. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. (2006). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: PT Rineka Cipta.

- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (1995). *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hurriyati, R. (2005). *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*. Bandung: ALFABETA.
- Istijanto, O. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Jahrie, M., & Hariono, S. (1999). *Human Resource Management*. Jakarta: Asosiasi Institut Manajemen Indonesia.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2004). *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill.
- Nazir, M. (2009). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (2000). *Manajemen Personalialia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pioni, H. (2014). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Taspen (persero) Cabang Manado)*. Universitas Ratulangi Manado.
- Putera, I. W. S. (2012). *Meneliti Karakteristik Individu terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Redaksi Surat Kabar Harian Umum Lampung Post*. Universitas Lampung.
- Putri, N. Y. (2014). *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pembelajaran Organisasi terhadap Keterkaitan Kerja pada Karyawan PT Kaltim Nusa Etika Bontang*. Universitas Mulawarman.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Gratindo Persada.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robi, A. A., Alam, I., & Duman, H. (2016). *Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pegadaian (Persero) Area Lampung*. *Jurnal Visionist Manajemen*, 5(2), 1411-4186.
- Rosni, Alam, A. A., & Duman, H. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan*. *Jurnal Visionist Manajemen*, 5(2).
- Sanusi, A. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2009). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Sekaran, U. (2006). *Research Methods For Business (Edisi 4, Buku 2)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sentono, S. P. (2001). *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Asdi Mahasatya.