

Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

(Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Purworejo)

Lian Susytmoko

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Purworejo
Email : lian_susytmoko@yahoo.com

Intan Puspitasari, S.E., M.Sc

Email : intanps.msc@gmail.com

Esti Margiyanti Utami, S.E., M.Si

Email : estimargiyantiutami@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu kinerja pegawai pada perusahaan. Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh setiap perusahaan. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Dengan hal tersebut perusahaan juga harus mampu memperhatikan karakteristik-karakteristik yang ada yang mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh: (1) karakteristik individu terhadap kinerja pegawai perusahaan daerah air minum kabupaten purworejo, (2) karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai perusahaan daerah air minum kabupaten purworejo, (3) karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai perusahaan daerah air minum kabupaten purworejo

Objek penelitian ini adalah Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Purworejo. Populasi penelitian ini adalah pegawai PDAM di Purworejo yang masih sebagai pegawai pada PDAM di Purworejo yang berjumlah 100 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *nonprobability sampling* yaitu dengan metode *sampling jenuh*. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala *Likert* yang masing-masing sudah di ujicobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi linier berganda.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan yang tinggi sehingga kinerja pegawai meningkat. Siagian (2002:128), sumber daya manusia adalah konsep-konsep yang digunakan sebagai titik tolak berpikir dan bertindak dalam merumuskan kebijaksanaan yang menyangkut manusia dalam organisasi, serta praktek-praktek yang seyogyanya diterapkan, yang menyangkut kehidupan berkarya dalam organisasi.

Kinerja adalah suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional dan pegawainya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia. Maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan didalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan (Mulyadi 2003:102).

Menurut Gibson (2004), karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja. Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti dengan perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek yang disenangi. Minat mempunyai kontribusi terbesar dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Selain karakteristik individu, karakteristik lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu karakteristik pekerjaan. Di mana karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Seorang pegawai dituntut untuk dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Berry and Houston (1993) berpendapat bahwa karakteristik pekerjaan adalah sikap aspek internal dari kerja itu sendiri terdiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan, prosedur dan kejelasan tugas, tingkat kepentingan tugas, kewenangan dan tanggung jawab serta umpan balik dari tugas yang telah dilakukan. Robbin (2006) menyatakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pekerjaan yang secara mental menantang. Pekerjaan yang menantang diartikan sebagai pemberian tugas yang sesuai dengan kemampuan kerja pegawai atau bahkan menimbulkan semangat belajar dari pegawai tersebut

Adanya pengaruh lain terhadap kinerja pegawai yaitu budaya organisasi. Di mana budaya organisasi merupakan karakteristik organisasi, bukan individu anggotanya. Jika organisasi disamakan dengan manusia, maka budaya organisasi merupakan personalitas atau kepribadian organisasi. Akan tetapi, budaya membentuk perilaku organisasi anggotanya, bahkan tidak jarang perilaku anggota organisasi sebagai individu (Wirawan, 2007)

Pegawai membentuk persepsi keseluruhan berdasarkan karakteristik organisasi yang antara lain meliputi inovasi, kemantapan, kepedulian, orientasi hasil, perilaku pemimpin, orientasi tim, karakteristik tersebut terdapat dalam sebuah organisasi atau perusahaan mereka. Persepsi pegawai mengenai kenyataan terhadap budaya

organisasinya menjadi dasar pegawai berperilaku. Dari persepsi tersebut memunculkan suatu tanggapan berupa dukungan pada karakteristik organisasi yang selanjutnya mempengaruhi kinerja pegawai (Robbins; 2001). Sehingga dengan mengetahui karakteristik tersebut harapan perusahaan akan kinerja pegawai yang baik dan mampu mencapai tujuan perusahaan akan terwujud.

Dalam penelitian ini, objek yang diteliti adalah pegawai pada perusahaan daerah air minum (PDAM) di Purworejo. Perusahaan daerah air minum adalah sebuah perusahaan yang bidang usahanya bergerak di bidang penyediaan air bersih dan air minum milik pemerintah daerah purworejo. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari pihak PDAM Purworejo diketahui terdapat pegawai yang memiliki permasalahan terkait dengan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi. Dengan adanya permasalahan tersebut, tentunya tidak menutup kemungkinan dapat menyebabkan kinerja pegawai yang bersangkutan menjadi buruk.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PDAM kabupaten Purworejo?
2. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PDAM kabupaten Purworejo?
3. Apakah karakteristik organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PDAM kabupaten Purworejo?

KAJIAN TEORI

1. Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2012: 35) kinerja adalah prestasi kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab pada periode tertentu.

Menurut Mulyadi (2003:102) kinerja adalah suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektifitas operasional dan pegawainya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia. Maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan didalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Flippo (2000:13) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh para pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan dievaluasi oleh orang – orang tertentu guna mewujudkan tujuan organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya

2. Karakteristik Individu

Menurut Ivancevich et al (2006:81) Karakteristik Individu adalah Orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku secara berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, orang yang memiliki kepribadian yang berbeda berinteraksi dengan cara yang berbeda dengan atasan, rekan kerja dan bawahan.

Gibson (2004), karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja. Karakteristik individu adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang karyawan baik yang bersifat positif maupun negatif (Thoha, 2003:27)

Menurut Robbins (2003) 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.

3. Karakteristik Pekerjaan

Pengertian karakteristik pekerjaan menurut Gunastri (2009:14) Merupakan sifat dan tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang secara intrinsik memberikan kepuasan akan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang daripada pekerjaan yang tidak memuaskan.

Schuller dan Susan (1999:95), mendefinisikan karakteristik pekerjaan adalah seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan kepada pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan.

Menurut Robbins dan Judge (2009:268) Karakteristik pekerjaan adalah sebuah pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan bagaimana pekerjaan dideskripsikan ke dalam lima dimensi inti yaitu keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi dan umpan balik.

4. 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. Selanjutnya karakteristik organisasi merupakan kondisi internal dalam suatu organisasi (Setiono, 2001:136)

Wahab (2008:4) menjelaskan beberapa karakteristik dari organisasi di antaranya adalah 1) Sebuah entitas sosial; 2) Bertujuan atau diarahkan oleh tujuan (*goal directed*) 3) Memiliki sistem kegiatan terstruktur yang disengaja dan; 4) dengan batas-batas yang jelas.

Menurut Thomson (2001:136) mengatakan bahwa 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.

HIPOTESIS

1. Pengaruh Karakteristik Individu dengan Kinerja Pegawai

Robbins (2003) 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. Karakteristik individu yang dapat mendukung kerja pegawai akan dapat mendukung pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang ditentukan organisasi.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Parjono (2014) diperoleh hasil bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Faisal (2008) diperoleh hasil bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 :karakteristik individu berpengaruh positif pada kinerja pegawai

2. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dengan Kinerja Pegawai

Karakteristik pekerjaan adalah variasi ketrampilan, identitas tugas, kekhsusan tugas, otonomi, umpan balik yang dilakukan oleh pekerja dalam

melaksanakan tugasnya yang dapat mempengaruhi berartinya suatu pekerjaan. Lebih jauh Robbin (2006) menyatakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pekerjaan yang secara mental menantang. Pekerjaan yang menantang diartikan sebagai pemberian tugas yang sesuai dengan kemampuan kerja pegawai atau bahkan menimbulkan semangat belajar dari pegawai tersebut. Pegawai cenderung bosan dengan tugas yang dilakukan berulang-ulang, tetapi pegawai lebih menyukai pekerjaan yang beragam.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Parjono (2014), Faisal (2008) dan Prasetyo (2009) diperoleh hasil bahwa karakteristik pekerjaan memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja pegawai. Selanjutnya dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : karakteristik pekerjaan berpengaruh positif pada kinerja pegawai

3. Pengaruh Karakteristik organisasi dengan Kinerja Pegawai

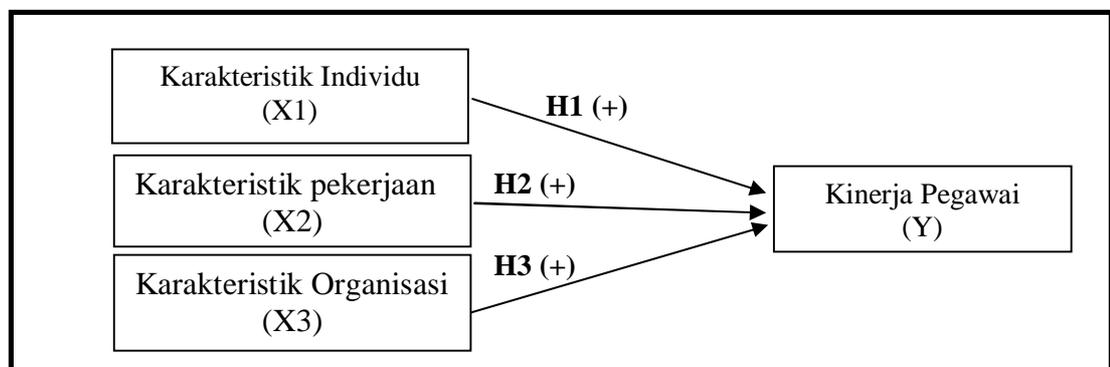
Terciptanya Karakteristik organisasi sangat membantu keberhasilan organisasi, sebab karakteristik organisasi pegawai yang tinggi menunjukkan bahwa pegawai mampu mengidentifikasi pekerjaan dengan tujuan organisasi dan loyalitas pegawai pada organisasi sangat baik. Thomson (2001: 136) Karakteristik organisasi adalah sejumlah orang yang melakukan tugas dan pekerjaan tertentu untuk masing - masing orang atau kelompok orang secara rasional, non pribadi untuk mencapai tujuan tertentu dan merupakan kondisi internal dalam suatu organisasi. Jika pegawai dapat menunjukkan Karakteristik organisasi yang baik dalam bekerja, maka pegawai akan mencapai kinerja yang baik.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Parjono (2014) diperoleh hasil bahwa karakteristik organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Faisal (2008) diperoleh hasil bahwa karakteristik organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : karakteristik organisasi berpengaruh positif pada kinerja pegawai

KERANGKA PEMIKIRAN

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Keterangan :

→ = Pengaruh Secara Parsial

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian metode survei terhadap responden dengan cara membagikan kuesioner pada pegawai PDAM Kabupaten Purworejo. Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari 2015 sampai dengan bulan Desember 2015. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Purworejo yang berjumlah 100 orang. Sampel penelitian ini diambil secara *Nonprobability sampling* dengan metode *sampling jenuh* dengan penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil dan dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2009 : 85)

DEFINISI OPERASIONAL

1. Karakteristik individu (X_1)

Karakteristik individu adalah 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 Robbins (2003). Indikator yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan
2. Nilai
3. Sikap
4. Minat

2. Karakteristik pekerjaan (X_2)

Karakteristik pekerjaan adalah seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan kepada pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan Schuller dan Susan (1999:95). Indikator yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. Otonomi
- b. Variasi pekerjaan
- c. Identitas tugas
- d. Signifikansi tugas
- e. Umpan balik

3. Karakteristik organisasi (X_3)

Karakteristik 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 dan merupakan kondisi internal dalam suatu organisasi Thomson (2001: 136). Indikator yang digunakan sebagai berikut :

- a. Sumber daya
- b. Iklim organisasi
- c. Struktur organisasi

4. Kinerja pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah prestasi kerja baik itu secara kualitas maupun secara kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab pada periode tertentu Mangkunegara (2012: 35). Indikator yang digunakan sebagai berikut :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan Waktu

PENGUJIAN INSTRUMEN PENELITIAN

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas data akhir menggunakan korelasi *pearson product moment* menunjukkan bahwa nilai r hitung nilainya positif dan lebih dari 0,3, sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner terbukti valid, artinya bahwa butir pernyataan (instrumen) dalam kuesioner tersebut dapat mengukur variabel karakteristik individu (X_1), karakteristik pekerjaan (X_2), karakteristik organisasi (X_3), dan kinerja pegawai (Y).

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas untuk data akhir menunjukkan bahwa semua variabel menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 dan *Cronbach's Alpha if Item Deleted* > 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner terbukti reliabel, artinya butir pernyataan dalam kuesioner memiliki konsistensi untuk mengukur variabel karakteristik individu (X_1), karakteristik pekerjaan (X_2), karakteristik organisasi (X_3) dan kinerja pegawai (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen terhadap variable dependen. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variable terikat (Y). Dalam penelitian ini yang menjadi variable terikat adalah kinerja pegawai, sedangkan yang menjadi variabel bebas adalah Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>p-value</i>	Keterangan
Karakteristik Individu (X_1)	0,278	0,004	Positif dan Signifikan
Karakteristik Pekerjaan (X_2)	0,252	0,003	Positif dan Signifikan
Karakteristik Organisasi (X_3)	0,392	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber : Data primer, 2015

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diketahui bahwa nilai *Standardized coefficients beta* karakteristik individu (X_1) = 0,278, karakteristik pekerjaan (X_2) = 0,252, karakteristik organisasi (X_3) = 0,392, Oleh karena itu, persamaan garis regresi dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 0,278X_1 + 0,252X_2 + 0,392X_3$$

2. Pembahasan

a. Pengaruh Karakteristik Individu (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi 0,278 dengan nilai *p-value* sebesar 0,004 ($< 0,05$). Hal ini berarti variabel karakteristik individu (X_1) memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai terdukung. Hal ini berarti karakteristik individu mempunyai kemampuan yang dapat mengerjakan berbagai tugas yang di berikan dan dapat menyelesaikan dalam satu pekerjaan, dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dan hasilnya memuaskan, mempunyai fokus atas pekerjaan yang di berikan, adanya ketertarikan atas pekerjaan yang di berikan sehingga mempunyai dorongan semangat atas pekerjaan.

b. Pengaruh Karakteristik pekerjaan (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi 0,203 dengan nilai *p-value* sebesar 0,003 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan (X_2) memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai terdukung. Hasil penelitian karakteristik pekerjaan yang dimiliki pegawai PDAM di Purworejo mempunyai kebebasan dalam merencanakan pekerjaan dan kebebasan dalam melaksanakan tugas, mempunyai keterampilan/ cara untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan, dapat merencanakan dan melaksanakan tugas sesuai dengan tingkat pemahaman prosedur kerja, dapat mengantisipasi dampak pekerjaan terhadap karyawan lain dalam satu departemen dan lain departemen, kemudahan memperoleh informasi tentang keberhasilan yang telah dicapai sesuai dengan keinginan perusahaan.

c. Pengaruh Karakteristik Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi 0,392 dengan nilai *p-value* sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel karakteristik organisasi (X_3) memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa karakteristik organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai terdukung. Hal ini berarti karakteristik organisasi pada PDAM purworejo dapat dilihat dari hubungan antar bagian yang saling memberikan bimbingan konseling atau nasehat apabila masih menjadi permasalahan pekerjaan, sebagai memberi motivasi untuk dapat menunjang prestasi dan mendorong karir yang komperhensif, memiliki susunan organisasi sesuai dengan kedudukan, tugas, wewenang dan tanggung jawab dalam pembagian kerja

SIMPULAN

1. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Karakteristik organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA.

- Berry, L.M. and Houston, J.P. 1993. *Psychology at Work. An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. New York: McGraw-Hill International.
- Flippo, Edwin B. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Faisal, Arifin. 2008. Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan dan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III (BKN-KANREG III) Bandung. *Jurnal departemen manajemen*. Vol 6. No 2.
- Gibson, James L. 2004. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gunastri, Ni Made. 2009. Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Forum Manajemen*. Vol 7. No 1.
- Ivancevich, et.al. 2006. *Organisasi, edisi ke tujuh, penterjemah Gina Gania*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, A.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Refika Aditama.
- Mulyadi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia-dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta : PT.Rajagrafindo persada.
- Parjono. 2014. Pengaruh Karakteristik Individu. Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pasar Kota Semarang. *Jurnal Sosioekotekno*. Universitas Padanaran Semarang. Vol. II, No. 8.
- Prasetyo, Dimas. 2009. *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi, dan Karakteristik pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai karyawan pada PT. POLYSINDO EKA PERKASA diKaliwungu, Kendal*. Jurnal penelitian Vol XVI. No.1. Universitas Negeri Semarang.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Psikologi Organisasi*. Edisi ke-8. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, Stephen, P., dan Timothy, A. Judge. 2009. *Perilaku Organisasi Organizational Behaviour*. Jakarta: Salemba Empat

- Schuller, R., dan Susan, E.J.1999. *Human Resource Management*. Edisi ke 6 jilid 2. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Setiono, Benny Agus. 2001. *Pengaruh Karakteristik Organisasi, Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan*. Media Analisa Masalah Administrasi Vol.2 No.2 Desember, FIA Hang Tuah, Surabaya.
- Siagian, Sondang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2009. *Metode Peneliiian Kuantatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Bandung: ALFABETA.
- Thomson, James. 2001. *Budaya Organisasi*. Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Wahab, Solichin Abdul. (2004). *Analisis Kebijakan Dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara*. Jakarta: PT Bumi Aksara.