



**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, ORGANISASI, DAN
INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN RESTO MR.M4T**

(Studi Kasus Pada Resto Mr.M4T Kota Malang)

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh:

MUHAMMAD AL AKBAR

NPM 21701081230



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

JURUSAN MANAJEMEN

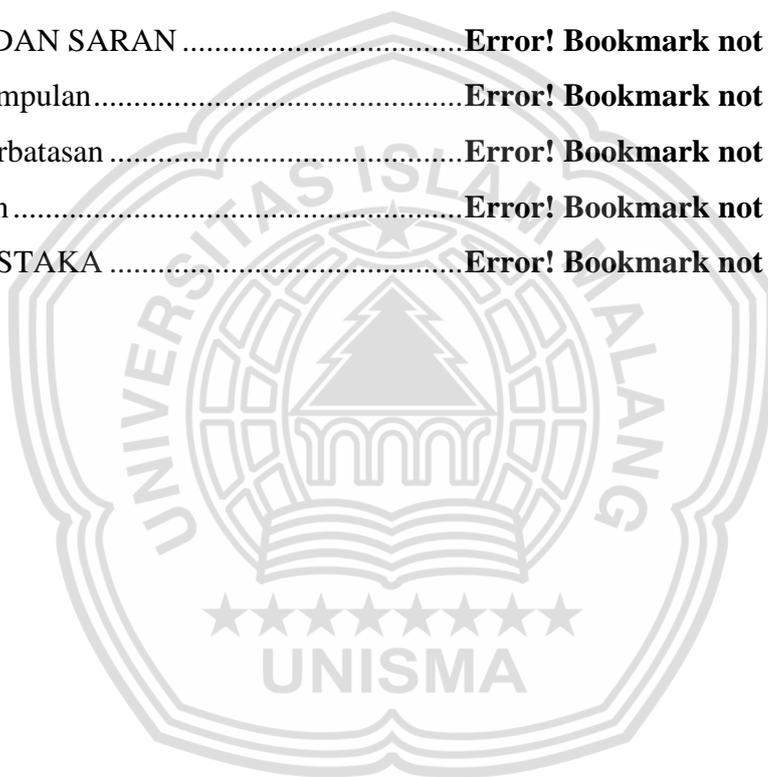
2021

DAFTAR ISI

ABSTRAK	Error! Bookmark not defined.
ABSTRACT	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR LAMPIRAN	vi
BAB I	Error! Bookmark not defined.
PENDAHULUAN	Error! Bookmark not defined.
1.1 Latar Belakang	Error! Bookmark not defined.
1.2 Rumusan Masalah	Error! Bookmark not defined.
1.3 Tujuan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1.4 Manfaat Penelitian	Error! Bookmark not defined.
BAB II	Error! Bookmark not defined.
TINJAUAN PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.
2.1 Penelitian Terdahulu	Error! Bookmark not defined.
2.2 Tinjauan Teori	Error! Bookmark not defined.
2.2.1 Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
2.2.3 Karakteristik Organisasi	Error! Bookmark not defined.
2.2.4 Karakteristik Individu	Error! Bookmark not defined.
2.2.5 Hubungan Antara Variabel Bebas dan Variabel Terikat	Error! Bookmark not defined.
2.3 Kerangka Konseptual	Error! Bookmark not defined.
2.4 Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
BAB III	Error! Bookmark not defined.
METODE PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
3.1 Jenis, lokasi dan Waktu Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.1.1 Jenis penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.2.1 Populasi Penelitian	Error! Bookmark not defined.

3.3 Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
3.3.1 Sumber Data	Error! Bookmark not defined.
3.3.2 Metode Pengumpulan Data.....	Error! Bookmark not defined.
3.4 Definisi Variabel dan Operasional Variabel Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.4.1 Variabel Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.5 Metode Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
3.5.1 Uji Instrumen	Error! Bookmark not defined.
3.5.2 Analisis Regresi Linier Berganda	Error! Bookmark not defined.
3.5.4 Uji Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
3.5.5 Uji Normalitas.....	Error! Bookmark not defined.
3.5.6 Uji Determinasi (R^2).....	Error! Bookmark not defined.
BAB IV	Error! Bookmark not defined.
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	Error! Bookmark not defined.
4.1 Hasil Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
4.1.1 Gambaran Umum Resto MR.M4T Kota Malang	Error! Bookmark not defined.
4.1.2 Visi dan Misi Resto MR.M4T Malang ..	Error! Bookmark not defined.
4.1.3 Struktur Organisasi Restoran MR.M4T.	Error! Bookmark not defined.
4.1.4 Gambaran Umum Responden.....	Error! Bookmark not defined.
4.1.5 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan .	Error! Bookmark not defined.
4.1.6 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia	Error! Bookmark not defined.
4.1.7 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin....	Error! Bookmark not defined.
4.1.8 Klasifikasi Jawaban Responden.....	Error! Bookmark not defined.
4.2 Hasil Analisis dan Pembahasan.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.1 Uji Instrumen	Error! Bookmark not defined.
4.2.2 Uji Normalitas.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.3 Uji Asumsi Klasik.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.4 Regresi Linier Berganda	Error! Bookmark not defined.

4.2.5	Koefisien Determinasi.....	Error! Bookmark not defined.
4.2.6	Uji Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
4.3	Implikasi Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.3.1	Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan.	Error! Bookmark not defined.
4.3.2	Pengaruh karakteristik organisasi terhadap kinerja karyawan.....	Error! Bookmark not defined.
4.3.3	Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.....	Error! Bookmark not defined.
BAB V.....		Error! Bookmark not defined.
SIMPULAN DAN SARAN		Error! Bookmark not defined.
5.1	Kesimpulan.....	Error! Bookmark not defined.
5.2	Keterbatasan	Error! Bookmark not defined.
5.3	Saran	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA		Error! Bookmark not defined.



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu	9
Tabel 3.1 Pengukuran skala <i>likert</i>	38
Tabel 3.2 Besaran Interval	38
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel	43
Tabel 4.1 Klasifikasi responden berdasarkan Pendidikan	62
Tabel 4.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan usia	63
Tabel 4.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 4.4 Distribusi jawaban responden Karakteristik Pekerjaan (X1)	64
Tabel 4.5 Distribusi jawaban responden Karakteristik Organisasi (X2)	66
Tabel 4.6 Distribusi jawaban responden variabel Karakteristik Individu (X3)	68
Tabel 4.7 Distribusi jawaban responden variabel Kinerja (Y)	70
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas	73
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	74
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas	75
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas	76
Tabel 4.12 Hasil Uji Heterokedastisitas	78
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	79
Tabel 4.14 Koefisien Determinasi	80
Tabel 4.15 Hasil Uji F (Uji Simultan)	81
Tabel 4.16 Hasil Uji t (Uji Parsial)	82



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur organisasi Restoran MR.M4T 61





DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	95
Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden.....	99
Lampiran 3 Hasil Uji Statistik.....	103





BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia pada saat ini menjadi hal yang sangat penting di era revolusi industri. Sumber daya manusia merupakan komponen utama didalam suatu perusahaan dimana sumber daya manusia ini yang bisa membentuk sistem manajemen dan mengoperasikan semua sistem di perusahaan. Menurut Sutrisno (2014:3) Sumber daya manusia merupakan satu – satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Maka kinerja karyawan yang dibutuhkan untuk melangsungkan berjalannya operasional perusahaan tersebut.

Era revolusi industri saat ini dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan kemampuan yang sesuai dengan kriteria yang di tentukan oleh setiap perusahaan. Setiap perusahaan memiliki visi dan misi yang menjadi acuan perusahaan dalam menjalankan fungsi serta tujuan perusahaan. Menurut Amir (2015:93), perusahaan dalam menjalankan usahanya harus menginvestasikan sebagian besar upayanya untuk pengelolaan sumber daya manusia sebesar 75%, peralatan dan teknologi sebesar 10% dan sistem perencanaan sebesar 15%. Berdasarkan persentase, peran manajemen sumber daya manusia sangat menentukan terwujudnya tujuan perusahaan, tetapi memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit. Salah satu aspek yang paling sulit dihadapi oleh manajemen pada

seluruh organisasi yaitu bagaimana membuat karyawan mereka bekerja secara efektif dan efisien.

Karyawan merupakan aset utama yang dimiliki oleh suatu perusahaan untuk menjalankan sistem yang sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan memiliki peran yang strategis didalam organisasi, yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan. Menurut Hasibuan (dalam Karimah,2012), karyawan merupakan orang pejual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

Membentuk karyawan yang mampu bekerja secara efektif dan efisien maka dibutuhkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil pencapaian yang dilakukan oleh setiap karyawan dalam menjalankan tugas yang sesuai dan telah ditentukan oleh perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2010:76), kinerja merupakan hasil kerja seseorang, keseluruhan hasil tersebut dapat dibuktikan secara konkret dan dapat diukur dengan standar yang telah ditentukan. Karakteristik pekerjaan memiliki peran yang sangat penting dalam pelaksanaan suatu kinerja. Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang secara intrinsik memberikan kepuasan terhadap kinerja karyawan tersebut. Karakteristik merupakan bagian dari kepribadian atau watak yang berarti sifat batin yang dapat mempengaruhi pikiran, budi pekerti, perilaku yang dimiliki oleh setiap manusia dan pasti memiliki perbedaan dari setiap individu lainnya. (Nanda:2013) karakteristik adalah mengacu kepada karakter dan

gaya hidup seseorang serta nilai – nilai yang berkembang secara teratur sehingga tingkah laku menjadi lebih konsisten dan mudah diperhatikan. Selain itu, menurut Yuliani (2018) karakteristik merupakan ciri atau karakteristik yang secara alamiah melekat pada diri seseorang yang meliputi umur, jenis kelamin, ras/suku, pengetahuan, agama/ kepercayaan dan sebagainya.

Karakteristik organisasi merupakan kondisi disetiap organisasi atau karyawan mempunyai peraturan, kebijakan, yang berpengaruh pada setiap karyawan. Karakteristik organisasi dijadikan wadah seluruh anggota bagian terintegrasi menciptakan lingkungan kerja bagi setiap individu yang ada, meliputi kebijaksanaan, budaya atau kultur. Menurut Abdul Azis Wahab (2008:4), menjelaskan beberapa karakteristik dari organisasi diantaranya 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. Dimasa pandemi saat ini ada penurunan kebijakan pada karyawan yaitu penyampaian aspirasi karyawan kepada *owner* cukup terbatas lebih dominan menggunakan ide murni dari *owner* sehingga sering terjadi salah paham antara karyawan.

Hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu karakteristik individu. Sumber daya yang terpenting dalam perusahaan adalah sumber daya manusia, orang yang memberikan tenaga, pikiran, waktu, kreativitas, dan usaha mereka supaya eksistensinya tetap terjaga. Setiap individu mempunyai karakter yang berbeda antara satu dengan yang lainnya.

Menurut Siagian (2008) Karakteristik biografikal (individu) dapat dilihat dari umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, dan masa kerja.

Dalam hal ini, studi kasus yang akan diteliti yaitu resto MR.M4T suatu perusahaan *food gathering* yang berada di Malang perusahaan ini sudah memiliki 3 cabang resto di wilayah Malang Kota dalam jangka waktu kurang lebih 2 tahun. Resto MR.M4T menjadi usaha dibidang *food gathering* yang cukup unggul. Dilihat dari penilaian yang terdapat di salah satu *platform* ojek *online*, MR. M4T memiliki rating sebesar 4,7 dari skala penilaian satu sampai lima tentunya nilai tersebut memiliki tingkatan yang hampir mendekati nilai sempurna, tapi dalam proses operasional sering terjadi kesenjangan antara karyawan pembagian *jobdescription* yang belum pasti jadi perusahaan ini sedang dalam memperbaiki suatu sistem kerja di dalamnya tentunya hal tersebut membawa dampak kurang baik bagi perusahaan. Disinilah kinerja karyawan juga berperan dalam meningkatkan kualitas perusahaan agar tidak terjadi ketimpangan. Hal ini diketahui adanya kesenjangan ketika pandemi berjalan pada karyawan terdapat jarak atau komunikasi yang tidak bisa dibicarakan dengan baik.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Organisasi, dan Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Resto MR.M4T ”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang telah diuraikan, maka rumusan masalah penelitian yang akan dikaji adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Resto MR.M4T ?
2. Bagaimana karakteristik organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Resto MR.M4T ?
3. Bagaimana karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan Resto MR.M4T ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan Resto MR.M4T.
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh karakteristik organisasi terhadap kinerja karyawan Resto MR.M4T.
3. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan Resto MR.M4T.

1.4 Manfaat Penelitian

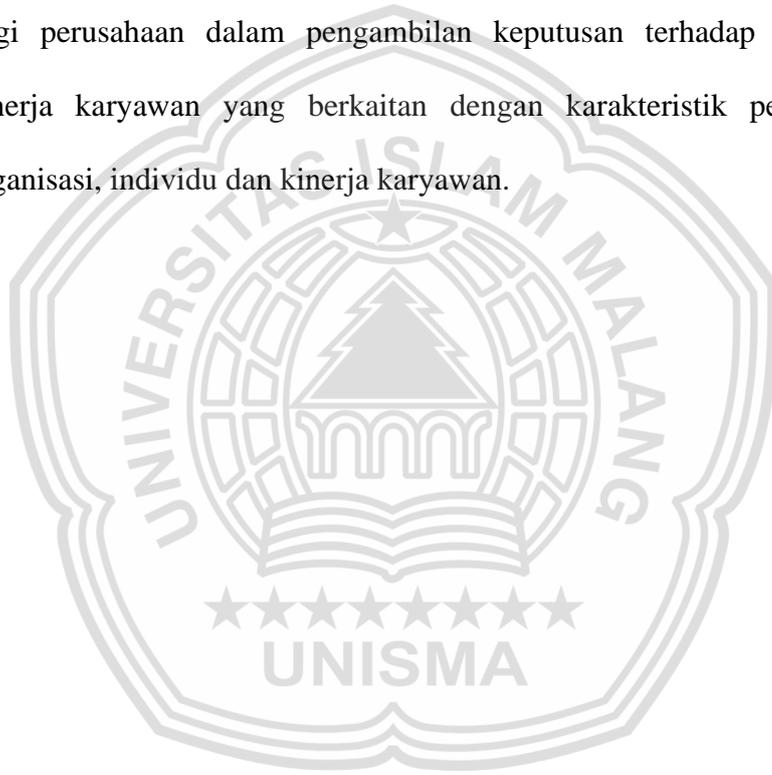
Berdasarkan hal yang telah diuraikan, penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi semua pihak yang berkaitan dengan penelitian ini. Manfaat pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perkembangan pengetahuan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia, mengenai masalah karakteristik pekerjaan, organisasi, dan individu dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan terhadap masalah kinerja karyawan yang berkaitan dengan karakteristik pekerjaan, organisasi, individu dan kinerja karyawan.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan Resto MR.M4T Kota Malang tentang pengaruh karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, karakteristik individu terhadap kinerja karyawan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan MR.M4T Kota Malang yang berarti karakteristik pekerjaan tidak mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Karakteristik organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti pengalaman dalam berorganisasi sangat penting untuk membangun karakter sebagai tolak ukur dalam proses kinerja karyawan.
3. Karakteristik individu berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti karakteristik dari individu bukan menjadi yang utama dalam proses penelitian kinerja karyawan, namun juga tidak dapat di kesampingkan karena masih bisa menjadi pilihan berikutnya dalam proses penelitian.

1.2 Keterbatasan

Dalam penelitian ini masih terdapat banyak keterbatasan yang dialami oleh peneliti, namun dalam hal ini peneliti mengharapkan keterbatasan ini tidak mengurangi manfaat yang ingin dicapai. Keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu resto saja yaitu MR.M4T Kota Malang. Hasil dari penelitian ini hanya menyangkut pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada Resto MR.M4T Kota Malang.
2. Variabel yang digunakan pada penelitian ini ada tiga variabel independen yaitu karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, dan karakteristik individu. Oleh karena itu masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Waktu penelitian yang tidak sesuai pada rencana dikarenakan adanya dampak dari pandemi Covid-19 yang membuat pergerakan kita sedikit terbatas dan proses penelitian sedikit terhambat. Tidak bisa dipungkiri bahwa dalam penyusunan penelitian ini peneliti memiliki kendala dan kelemahan baik dalam hal pencarian data hingga proses akhir. Kelemahan atau limitasi pada penelitian ini terletak pada proses penelitian yaitu kendala pengisian kuesioner yang dilakukan secara online akibat pandemic Covid-19. Hal ini menimbulkan respon akan kuesioner yang terbilang cukup lama dan menghambat proses penelitian dan mempengaruhi waktu penelitian
4. Sampel dalam penelitian yang digunakan hanya 37 responden

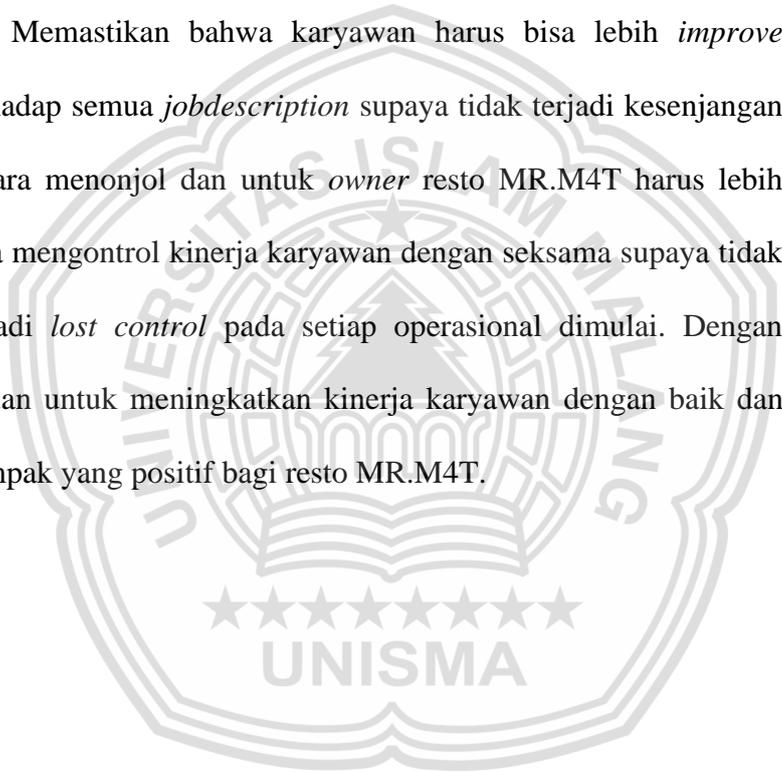
1.3 Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan penelitian diharapkan dapat menyempurnakan penelitian ini dengan menambah variabel lain untuk meningkatkan produktivitas kerja seperti motivasi kerja.

2. Bagi perusahaan

Memastikan bahwa karyawan harus bisa lebih *improve* terhadap semua *jobdescription* supaya tidak terjadi kesenjangan secara menonjol dan untuk *owner* resto MR.M4T harus lebih bisa mengontrol kinerja karyawan dengan seksama supaya tidak terjadi *lost control* pada setiap operasional dimulai. Dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan baik dan dampak yang positif bagi resto MR.M4T.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Azis Wahab. 2008. *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan, Telaah Terhadap Organisasi dan Pengelolaan Organisasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amir, F. M. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian*. Bina Aksara.
- Arikunto, Suharsini. 2012. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. 2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga.
- Darmawan, D. (2014). *Pengembangan E-Learning: Teori dan Desain*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Darmawan, D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Rosda.
- Dr. Supriyanto, Achmad Sani dan Maharani, Vivin. 2013. *Metodologi Penelitian Sumber Daya Manusia (Teoi, Kuisisioner, dan analisis data)*. UIN-MALIKI PRESS (Anggota IKAPI). Malang.
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., et al. 2011. *Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses*. Alih Bahasa oleh Nunuk Andiarni, jilid 1 dan 2. Penerbit : Binarupa Aksara. Jakarta

- Gibson, James, L., et al. (1987) Organisasi Dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses. Binarupa Aksara, Jakarta.
- Hardjana, Agus. 2012. Training Sumber Daya Manusia yang Efektif. Yogyakarta: Kanisius
- Madi, Riski Amalia, and Wa Ode Hardiyanti Lena. "Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam "Abdi Karya Sejahtera" Kendari." (2018).
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2009. Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Martinus, M. 2007, "Pengaruh karakteristik kerja, iklim kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan wanita (studi pada perusahaan ikan kaleng "Joint Venture" di kota bintang), Jurnal Ekonomi dan Manajemen. Volume 8 NO 1, Februari 2007.
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Buku kedua
- Nabila, Nabila, and Mistar Mistar. "Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Dikpora Kabupaten Bima." Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS) 2.1 (2020): 97-105.
- Priyono, A. A.(2015). Analisis Data Dengan SPSS. Malang :BadanPenerbitFakultasEkonomiUniversitas Islam Malang.

Purwati, Ni Luh Putu, Anak Agung Dwi Widyani, and Ni Putu Ayu Sintya Saraswati. "Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar." Seminar Nasional Inovasi dalam Penelitian Sains, Teknologi dan Humaniora-InoBali. 2019.

Rivai, Veithzal 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.

Robbins, P. Stephen. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.

Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta

Sangadji , Etta Mamang & Sopiah. (2010). Metodologi Penelitian–Pendekatan Praktis dalam Penelitian, Yogyakarta, ANDI

Sedarmayanti. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Refika Aditama

Siagian, Sondang., P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama). Jakarta: Binapura Aksara.

Sihombing, Eko Parlindungan, Greis Sendow, and Yantje Uhing. "Pengaruh Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan 6.4 (2018).

Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

- Simamora, Henry. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sinambela. Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasinya. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasional. Andi. Yogyakarta.
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2002. Metode Penelitian Administrasi. Bandung : CV Alfabeta
- Sunyoto, D. 2016. Metodologi Penelitian Akuntansi. PT. Refika Aditama, Bandung
- Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani. 2013. *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN-Malang Press
- Susy atmoko. 2016. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Skripsi. Program Studi pada PDAM Kabupaten Purworejo.
- Sutrisno, (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Wibowo. (2010). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Press.
- Yuliani, Dini, Kiki Endah, and Asep Nurwanda. "Identifikasi Karakteristik Kreativitas Masyarakat Menuju Desa Inovatif (Studi Di Desa Kawasen

Kecamatan Banjarsari Kabupaten Ciamis)." Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu
Pemerintahan 4.2 (2018): 40-52.

