

**DAMPAK KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DESA SUMBER BRANTAS
KECAMATAN BUMIAJI KOTA BATU**

SKRIPSI



**IMELDA TAMO INYA
NIM 2019120004**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADDEWI
MALANG**

2023

RINGKASAN

Desa yang bernama sumber brantas sebagai desa yang letaknya terdapat di kota batu bahwa instansi pemerintahan diharuskan mampu melakukan adaptasinya melalui perkembangannya dan juga kemudahan pelayanan bagi masyarakat setempat. Perkembangan pelayanan menuntut pemerintah desa melalui pegawai bertujuan memberikan perhatiannya akan kualitas dalam hal kinerja. Suatu keharusan akan lingkungan yang diperhatikan dalam hal kerjanya bertujuan peningkatan akan kinerja untuk setiap pegawainya. Dengan memperhatikan lingkungan dalam hal kerjanya dan juga karakteristiknya individu diharapkan pegawai dari desa sumber brantas yang menimbulkan akandorongannya yang asalnya melalui diri bertujuan menjadikannya melebihi produktifiasnya terkait pencapaian tujuan dari organisasinya.

Tujuan penelitian untuk mengetahui dampak Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Sumber Brantas Kecamatan Bumiaji Kota Batu. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif, sampel penelitian ini sebanyak 20 orang pegawai Kantor Desa Sumber Brantas Kecamatan Bumiaji Kota Batu. Cara mengumpulkan data yaitu; kuesioner, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data meliputi, uji instrumen data, uji asumsi klasik dan regresi linear berganda.

Hasil penelitian diketahui bahwa; (1) Karakteristik individu berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Sumber Brantas-Kecamatan Bumiaji-Kota Batu; (2) Lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Sumber Brantas-Kecamatan Bumiaji-Kota Batu; (3) Karakteristik individu dan lingkungan kerja secara simultan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Sumber Brantas-Kecamatan Bumiaji-Kota Batu.

Kata Kunci: Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, Desa Sumber Brantas

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi yang terbilang sukses bergantung pada tenaga kerjanya yang nantinya akan diperlukan. Pegawai atau SDM sebagai suatu aset yang bernilai penting dan juga berharga yang dipunyai instansi ataupun organisasinya. Pegawai secara penilaian sekedar biaya ataupun modal namun penganggapan bentuknya masuk menjadi bagiannya organisasi yang mampu memberikan peningkatan nilainya yang dalam organisasi kompetitif. Pegawai yang nantinya akan mampu bersumber daya terutama dalam hal sukseskan tugasnya sehingga kinerjanya diharuskan ditingkatkan (Suprihanto, 2013). Potensinya akan SDM yang dikembangkan terbilang penting untuk suatu lembaga ataupun institusinya bertujuan hasil yang diberikan yang terbilang maksimal sehingga nantinya lembaga mampu lancar dalam prosesnya. Upaya yang dilaksanakan lembaga termasuk institusi sebagai berkualitasnya program pada kehidupannya akan kerja yang berfokus untuk diciptakan lingkungan kerjanya yang kondusif sesuai harapan. Organisasi dalam hal kegagalan akan SDM yang terbilang berkompetisi sehingga organisasinya alami gagal dalam hal pengundurannya terkait pengelolaan lembaga termasuk institusi (Kusriyanto, 2017).

Lembaga pemerintah diperlukan keberadaan akan pegawainya yang terbilang berprestasi dalam hal kinerja yang terbilang tinggi dalam hal pemahaman yang benar terkait SDM yang mampu memberikan layanan untuk masyarakat. Dengan demikian, maka bisa menjadi jaminan bahwa organisasinya tersebut berhadapan untuk masalah yang banyak yang terdapat di lingkungannya dalam hal kerja yang juga dari luar tekanan tersebut. Individual yang berbeda terdapat pada diri pegawai pada organisasinya sebagai faktornya yang terbilang penting yang

nantinya akan mengikuti penentuan kinerja. Karakteristik individu yang termasuk pada pengetahuannya akan berkemampuan dan berketerampilan dan juga sikap termasuk motivasi sebagai perbedaannya akan individu dan nantinya memberikan pengaruhnya pada kerja melalui perilaku. Perbedaan yang diketahui melalui karakteristik dari individunya untuk setiap manajernya akan mampu memberikan penentuan pada tugasnya yang berkesesuaian untuk karakter dan nantinya memberikan peningkatan akan kerja yang telah dicapainya (Sujarwan, 2020).

Individu yang berkarakteristik bercirikan pada orang yang lainnya telah berbeda dikarenakan mempunyai potensinya dan berkebutuhan yang terbilang mempunyai perbedaan. Individu yang berkarakteristik pada individu lainnya seperti pegawainya sebagai dasar yang terbilang penting dalam hal mendasar untuk penentuan pada kinerjanya pada perilaku dari pegawai. Individu dalam hal karakteristik yang asalnya pada kemampuan termasuk keterampilan dan usianya dan juga jenis kelaminnya serta masa kerjanya dan lingkungan sosial dan juga pengalaman termasuk nilai dari individunya yang terbilang memberikan pengaruh pada perilakunya yang terbilang individual dan juga organisasinya dan nantinya memperoleh perbedaan dari individu yang terbilang bersatu untuk individunya yang berlainan pada pelaksanaannya dalam hal pekerjaan (Robbins, 2016:38). Individu yang berkarakteristik sebagai yang seseorang miliki sebagai awal yang terbilang baik untuk modal bertujuan memberikan peningkatan akan pegawainya dalam hal kinerja. Individu yang mempunyai karakteristik sebagai keinginan dan sikap dan juga kebutuhannya akan individu yang akan dibawanya pada situasi untuk bekerja. Individu melalui karakteristiknya untuk individu banyaknya pegawai sebagai bentuknya akan penilaian yang terbilang sering untuk diberikan penebakan pada pandangan tertentu sebagai manusia yang lainnya bersesuaian pada perilaku pada lingkungannya dalam hal kerja termasuk sosial pada lingkungannya (Stoner, 2016:422).

Pada lembaga melalui lingkungan kerjanya diperlukan akan perhatian dikarenakan lingkungannya akan kerja mampu memberikan pengaruhnya untuk kinerja pada pegawainya. Lingkungan dalam hal kerja yang fisik sebagai keseluruhan keadaannya yang terbilang bentuknya fisik yang berada disekitarnya akan terkait tempat dalam bekerja yang mampu memberikan pengaruhnya untuk pegawai yang terbilang baik dengan cara yang berlangsung termasuk tidak langsungnya (Sedarmayanti. 2019:26). Lingkungan kerja yang bukan fisik sebagai keseluruhan akan keadaan yang terbilang terjadi dan berkaitan akan hubungannya pada kerja mulai dari hubungannya pada atasan termasuk hubungannya untuk sesama relasi kerjanya termasuk hubungannya dengan bawahannya yang mampu memberikan pengaruhnya pada dirinya dalam hal jalankan tugas yang terdapat dan menjadi bagiannya.

Lingkungan dalam hal kerja untuk keseluruhan lembaganya dalam hal pemerintahan memiliki peran yang terbilang penting dikarenakan lingkungan terkait kerja memberikan pengaruhnya untuk pegawai terkait tugas yang akan dijalankannya dan termasuk kondisi dan juga kerjanya melalui hasilnya. Lingkungan dalam hal kerja memberikan pengaruhnya pada pegawainya yang terbilang baik dan juga semangat termasuk kerja dalam hal lingkungan yang terbilang kondusif. Lingkungan dalam hal kerja yang terbilang kondusif pada tempat untuk bekerja sebagai syaratnya yang bertujuan meningkatkan kinerja pegawai yang terbilang baik dan kerja melalui lingkungannya yang terbilang kondusif tersendiri mampu menciptakan keberadaan akan komunikasi yang juga terbilang baik diantaranya pada pimpinan dan juga bawahannya termasuk diantaranya relasi kerja dari bawahan (Simamora, 2004).

Tempat kerja dalam hal kantor harus mampu menghasilkan rasa akan kepercayaannya yang terbilang tinggi pada bawahannya termasuk diantaranya pegawai yang nantinya memberikan keberadaan akan motivasi dalam hal kerja yang terbilang tinggi untuk keseluruhan pegawainya

yang menghasilkan berkontribusi untuk pelayanan untuk masyarakatnya dan semakin mempermudah memperolehnya. Lembaga pemerintah terbilang banyaknya akan pengeluaran dalam hal biaya dan tidak diperolehnya akan penyediaan dalam hal lingkungan kerjanya yang terbilang baik dikarenakan kejelasan akan pengaruhnya pada kinerja untuk pegawainya. Kinerja sebagai hasilnya dari bekerja yang dilakukan oleh individu dalam hal ini pegawai dengan keberadaan pegawai melalui kinerjanya mampu memberikan kemudahan pada organisasinya bertujuan memberikan penilaian pada kejauhan hasil dari kerjanya untuk pegawainya bersesuaian pada tanggung jawabnya terkait tugas yang nantinya diberikannya padanya. Kinerja sebagai hasil penampilan pada kerjanya melalui individu yang bekerja untuk prosesnya dalam hal manajemen yang terdapat pada organisasinya dengan cara yang menyeluruh (Sedarmayanti, 2019:260). Hasil dari kerja diharuskannya memperoleh penunjukkan akan bukti dengan cara yang terbilang konkrit dan juga mampu memberikan pengukuran dan perbandingannya yang berstandar dan nantinya akan dilakukan penentuan.

Sesuai hasil penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya Putra Chairy (2017) dengan hasil bahwa variabel pada lingkungan kerjanya dan juga karakteristiknya dalam hal individu pada kinerja dari karyawan terbilang besar bernilai 0,199/19,9% berarti dengan jumlah 19,9% melalui kinerja dari karyawannya mendapatkan pengaruhnya dari lingkungan kerja dan juga karakteristik dari individunya. Desa yang bernama sumber brantas sebagai desa yang letaknya terdapat di kota batu bahwa instansi pemerintahan diharuskan mampu melakukan adaptasinya melalui perkembangannya dan juga kemudahan pelayanan bagi masyarakat setempat. Perkembangan pelayanan menuntut pemerintah desa melalui pegawai bertujuan memberikan perhatiannya akan kualitas dalam hal kinerja. Suatu keharusan akan lingkungan yang diperhatikan dalam hal kerjanya bertujuan peningkatan akan kinerja untuk setiap pegawainya. Dengan memperhatikan lingkungan

dalam hal kerjanya dan juga karakteristiknya individu diharapkan pegawai dari desa sumber brantas yang menimbulkan akandorongannya yang asalnya melalui diri bertujuan menjadikannya melebihi produktivitasnya terkait pencapaian tujuan dari organisasinya.

Suatu faktornya yang nantinya akan memberikan pengaruh pada tingkatan berhasil atau tidaknya pada organisasi sebagai kinerja dari karyawan. Kinerja sebagai kerja dalam hal prestasinya sebagai hasil dari kerja dengan cara yang berkualitas dan juga berkuantitas yang nantinya akan dicapai melalui individu pegawainya melalui pelaksanaan akan tugasnya bersesuaian pada tanggung jawabnya yang nantinya diberikannya pada dirinya (Mangkunegaea, 2017:67). Kinerja sebagai terkait kegiatan dalam hal kerja dan juga hasilnya yang nantinya akan dicapainya asalnya dari pekerjaan (Wibowo, 2016:7). Kinerja sebagai terkait yang akan dilakukannya dan dikerjakannya melalui cara kerjanya. Karakteristik dari individu memberikan penjelasan yang dijadikan semua perlakuan termasuk kemampuannya yang terdapat dalam diri seseorang dijadikan sebagai hasil yang menjadi pembawaannya termasuk lingkungan. Karakteristik seseorang dalam hal perusahaan sebagai kenyataan dari hal yang diperoleh dikarenakan individu sebagai karyawan yang terdapat pada suatu perusahaannya yang mempunyai karakteristik yang terbilang berbeda (Hidayat dan Cavorina, 2017).

Karakteristik dalam hal individu berkontribusi dalam hal memberikan pengaruhnya pada kinerja dari karyawan. Berkesesuaian Abdul (2013) melalui penelitiannya dalam hal menyatakan bahwa terdapat pengaruhnya diantara karakteristik dari individunya pada kinerja. Pengaruhnya dari individu melalui karakteristik pada kinerja pada pegawainya dikarenakan pegawai yang telah bekerja berkesesuaian terkait bekerja. Pegawai mempunyai kemudahan dalam hal menyelesaikan dalam hal pekerjaan yang nantinya mempunyai dampak terkait kinerjanya akan pegawai. Karakteristik dalam hal individu dan lingkungan dari kerja sebagai bagiannya yang nantinya akan

menjadi masalah melalui perusahaan. Lingkungan kerjanya sebagai keseluruhan yang terdapat pada sekitaran melalui pekerja yang nantinya memperoleh dukungan pada aktivitasnya dari pekerja (Kaswan, 2017:568). Lingkungan dalam hal kerja sebagai keseluruhan yang terdapat sekitaran pegawai yang terbilang bekerja melalui bentuknya pada fisik dan juga yang tidak termasuk fisik termasuk berlangsung dan juga tidak berlangsung yang mampu memberikan pengaruhnya pada diri dari pekerja pada saat untuk bekerja (Rahman, 2017:47).

Melalui lingkungan dalam hal kerja sebenarnya mampu memberikan pengaruhnya pada kinerja dari karyawan dan melalui Nisakurohma dan Sunuharyo (2018) melalui penelitiannya terkait lingkungan dalam hal ini kerja memberikan pengaruhnya pada kinerja dari karyawan lingkungan kerja yang terbilang buruk sebagai sebab dalam hal penggunaan akan waktu yang terbilang efektif. Kondisi dalam hal lingkungan kerja yang terbilang kondusif penciptaan rasa yaitu senang dan mampu memberikan pengaruh pada karyawan bertujuan bekerja untuk lebih giatnya termasuk bersemangat. Sesuai penjelasan pada latar belakang, menjadi alasan untuk penelitian ini dilakukan yang berjudul **Dampak Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Sumber Brantas Kecamatan Bumiaji-Kota Batu.**

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalahnya yaitu:

1. Apakah Karakteristik Individu Berdampak Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Sumber Brantas Kecamatan Bumiaji Kota Batu?
2. Apakah Lingkungan Kerja Berdampak Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Sumber Brantas Kecamatan Bumiaji Kota Batu?

3. Apakah Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Berdampak Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Sumber Brantas-Kecamatan Bumiaji Kota Batu?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitiannya yaitu:

1. Dampak Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Sumber Brantas-Kecamatan Bumiaji-Kota Batu
2. Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Sumber Brantas-Kecamatan Bumiaji-Kota Batu
3. Dampak Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Sumber Brantas-Kecamatan Bumiaji-Kota Batu.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitiannya yaitu:

1. Bagi Peneliti
Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman, pemahaman, kemampuan intelektual yang mempunyai kontribusi yang berarti perkembangan teori dan praktek khususnya di bidang manajemen.
2. Bagi Institusi atau Kantor Desa Sumber Brantas
Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi tentang pentingnya karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
3. Bagi Penelitian Selanjutnya
Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar acuan atau referensi dalam proses pembelajaran pada bidang manajemen maupun untuk penelitian berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Muri, Yusuf. 2005. *Metodologi Penelitian (Dasar-dasar Penyelidikan. Ilmiah)*. Padang: UNP Press.
- Abraham, Maslow. 2005. *Teori Motivasi, Pengertian Perilaku Konsumen dan Kebutuhan Konsumen*. Jakarta: Erlangga
- Ahmadi, Abu. 2007. *Psikologi Sosial*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Ali, Sahputra & Zulfrie 2016. *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Labuhan Bilik Labuhanbatu*. Jurnal Informatika Universitas Lahuanbatu. Vol 6, No 2 (2018).
- Ali, Sambas Muhidin dan Abdurrahman, Maman. (2019). *Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur Dalam Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia
- Arifin, Anwar. 2003. *Memahami Paradigma Baru Pendidikan Nasional Dalam Undang-Undang Sisdiknas*. Jakarta: Ditjen Kelembagaan Agama Islam.
- As'ad. 2019. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty
- Assauri, Sofjan. 2009. *Manajemen Pemasaran Konsep Dasar dan Strategi*. Jakarta: Edisi Pertama. PT. Raja Grafindo Persada.
- Babba, J. 2007. *Hubungan Intensitas Kebisingan di Tempat Kerja dengan Peningkatan Tekanan Darah*. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Bernadi, H and Russel. 2013. *Human Resources Manajement and Experiental Approach*. Singapore: Mc-Graw Hill Internasional Edition
- Budi, Rahardjo. 2017. *Keuangan Akuntansi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Cooper, Donald R dan Pamela, S. Schindler. 2016. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Media Global Edukasi.
- Depdikbud. 1989. *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Buku Satu*. Jakarta: Balai Pustaka Utama
- Devi Desyinta, Darwin Lie, Efendi, Debi Eka Putri. 2019. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Samsat Pematangsiantar*. Jurnal Manajemen Maker. Vol 5, No 1 (2019). DOI: <https://doi.org/10.37403/maker.v5i1.103>
- Devi, Desyinta. 2019. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT Samsat Pematangsiantar*. Jurnal Manajemen ISSN: 2502-4434 Vol. 5, No. 1, JUNI 2019

- Eka Dewitri; Idris Azis & Niluh Putu Evvy Rossanty. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Desa Matansala Kecamatan Bungku Tengah Kabupaten Morowali*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. Vol. 5 No. 2 (2017): JE. VOL. 5 NO 2 (2017) HAL. 1989
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. BADAN Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson. 2011. *Organisasi, Perilaku, Motivasi*. Edisi Ketiga. Jilid 1. Jakarta: Erlangga
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen. Cetakan Kedelapanbelas*. J iiiii BPFE Yogyakarta: Yogyakarta
- Huswatun Hasanah; Achmad Syarifudin & Mohammad Taufik Hidayat. 2021. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Desa Serang Banten*. Jurnal SAINTEK Vol. 5 No. 2 (2021): JISTIN Vol 5 No. 2
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset CV
- Indriyo, Gitosudarmo. 2012. *Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: BPFE
- J. Winardi. 2002. *Motivasi dan Pemasaran dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Kusnadi, dkk. 2003. *Pengantar Manajemen*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Kusriyanto, Bambang. 2017. *Meningkatkan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: LPPM.
- Mauledy, Ahmad. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh*. Jurnal Benefita. <http://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3944>
- Moekijat. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya
- Mulyadi. 2008. *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat
- Mutiawati Saliding, Willy A. Areros dan Wehelmina Rumawas. 2019. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. MNS (Multi Nabati Sulawesi) Bitung*. Jurnal Administrasi Bisnis 9(1):72. DOI:10.35797/jab.9.1.2019.23559.72-81
- Nitisemito. 2005. *Wawasan Sumber Daya Manusia*, Penerbit: Pustaka Utama Grafiti
- Prawirosentono, Supriyadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Putra, Chairy. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Tirta Raya Abadi Medan*. Jurnal Majalah Ilmiah Politeknik Mandiri Bina Prestasi. ISSN: 2301-797X. Volume: 6 No. 2 - Desember 2017

- Rahardjo, Budi. 2007. *Keuangan Akuntansi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Ridho Wijaya Rachman, Dudung Abdurrahman, Rusman Frenidik. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Jurnal SPeSIA. Vol 6, No 2, Prosiding Manajemen (Agustus, 2020). DOI: <http://dx.doi.org/10.29313/.v6i2.24266>
- Robbins, Stephen P. 2016. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi V. Jakarta: Erlangga.
- Rosminah. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Bajeng Kabupaten Gowa*. Jurnal Kajian Bisnis. Vol. 23, NO. 2, 2015, 121 - 137
- S, Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta. Jakarta
- Sedarmayanti. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Edisi V. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE. YKPN
- Stoner, James A.F. 2016. *Management*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Subroto. 2018. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Pancasakti. Jurnal Unismabekasi. Vol. 12, No.1, Hal: 1-16.
- Sugiyono. 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta
- Sujak, Abi. 2010. *Kepemimpinan Manajer: Eksistensi Dalam Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sujarwan, Putra Tandingan. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Alla Kabupaten Enrekang*. Majalah Ilmiah Politeknik Mandiri Bina Prestasi. ISSN: 2301-797X. Volume: 6 No. 2 - Desember 2020
- Suprihanto, Jhon. 2003. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Tokan, R.I. 2016. *Manajemen Penelitian Guru Untuk Pendidikan Bermutu*. Jakarta: PT Grasindo
- Wendra, Fatawa. 2020. *Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Lubuk Pakam*. e-Jurnal Katalogis, Volume 5 Nomor 1 Januari 2017 hlm 67-79. ISSN: 2302-2020.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasada.
- Wignjosoebroto, Sritomo. 2003. *Ergonomi Studi Gerak dan Waktu*. Jakarta: Guna Widya.
- Winardi. 2014. *Perencanaan dan Pengawasan dalam Bidang Manajemen*. Jakarta: Mandar Maju.