

Pengaruh Karakteristik Individu Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bogor

The Effect Of Individual Characteristics And Organizational Culture On The Performance Of Employees In The Communication And Information Office Of Bogor District

Muhammad Rizqullah Mahdi¹ Alex Winarno²

¹ Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, rizqullahmahdi@students.telkomuniversity.ac.id

² Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, winarno@telkomuniversity.ac.id

Abstract

An organization has a system of operating human resources which is a very important capital or role in achieving the goals of an organization. A government agency requires the utilization of professional resources in order to work optimally. The Bogor Regency Information and Communications Office is an institution tasked with assisting the regent in carrying out tasks in the field of communication and informatics in the Bogor area. In government supervision, employees are required to provide good performance as instructed. One of the factors that determine employee performance is the individual characteristics of employees and the organizational culture in it. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of individual characteristics and organizational culture on employee performance at the communication and informatics department of Bogor district. The method used in this study is a quantitative approach, and the data collection was carried out by saturated sampling technique with a total sample of 54 employees in the communication and informatics department of Bogor district. In processing the data using descriptive analysis methods and multiple linear regression using the SPSS version 20 application. The results showed that individual characteristics and organizational culture were in the good category and employee performance was in the high category. partially individual characteristics affect employee performance by 26%. Meanwhile, organizational culture has an influence of 10.9% on employee performance. Simultaneously, individual characteristics and organizational culture variables affect employee performance by 36.9%.

Keywords: Organizational Culture, Individual Characteristics, Employee Performance.

Abstrak

Suatu organisasi memiliki sistem pengoperasian sumber daya manusia yang merupakan modal atau peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan sebuah organisasi. Sebuah lembaga pemerintahan membutuhkan pendayagunaan sumber daya yang profesional agar dapat bekerja secara optimal. Dinas komunikasi dan informatika kabupaten Bogor merupakan institusi yang bertugas untuk membant bupati dalam melaksanakan tugas dibidang komunikasi dan informatika di wilayah bogor. Dalam pengawasan pemerintahan karyawan dituntut untuk memberikan kinerja yang baik sesuai dengan yang diperintahkan. Salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan adalah karakteristik individu karyawan dan budaya organisasi yang ada didalamnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada dinas komunikasi dan informatika kabupaten Bogor. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dan dalam pengumpulan data dilakukan dengan teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel 54 karyawan yang terdapat pada dinas komunikasi dan informatika kabupaten Bogor. Dalam mengolah data menggunakan metode analisis deskriptif dan regresi linear berganda menggunakan aplikasi SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu dan budaya organisasi berada pada kategori baik dan kinerja karyawan pada kategori tinggi. secara parsial karakteristik individu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 26%. Sedangkan budaya organisasi memberikan pengaruh sebesar 10,9% terhadap kinerja karyawan. secara simultan variabel karakteristik individu dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 36,9%.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, Kinerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

a. Latar Belakang Penelitian

Dalam suatu organisasi terdapat sistem pengoperasian sumber daya manusia yang merupakan modal atau pemegang suatu peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh institusi. Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin agar dapat menghasilkan kinerja yang unggul untuk kemajuan sebuah institusi. Institusi dianjurkan untuk mencari tenaga kerja dan membina karyawan dengan kompeten agar menciptakan jiwa kompetitif yang tinggi untuk dapat terus bersaing dalam era perkembangan bisnis. Salah satu bagian terpenting yang berperan dalam menentukan keberhasilan institusi adalah dengan pembinaan tenaga kerja yang potensial.

Pentingnya peran sumber daya manusia bagi perkembangan dan kemajuan suatu institusi, diharuskan institusi memberikan perhatian khusus pada faktor pengoperasiannya. Karena sumber daya manusia memiliki dampak yang sangat besar bagi efektivitas organisasi dibandingkan dengan sumber daya yang lainnya. Institusi yang baik dalam pengelolaan sumber daya manusianya akan menentukan tingkat kesuksesan organisasi di masa yang akan datang. Menurut Bintoro dan Daryanto (2020) setiap institusi selalu mengharapkan karyawan memiliki kinerja yang tinggi, karena dengan memiliki karyawan yang berkinerja tinggi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi institusi. Berdasarkan teori tersebut dengan kata lain keberhasilan suatu institusi dapat ditentukan dengan hasil kinerja karyawan dalam mencapai tujuan institusi.

Dinas komunikasi dan informatika mempunyai tugas untuk membantu bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang bergerak di bidang komunikasi dan informatika. Institusi harus memperhatikan proses penyelesaian tugasnya dengan efektif dan efisien, maka dari itu dibutuhkan sumber daya manusia yang terampil dan handal sesuai bidangnya. Oleh karena itu dinas komunikasi dan informatika harus dapat memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya secara optimal.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, didapatkan hasil bahwa karakteristik individu di dinas komunikasi dan informatika beberapa karyawan yang memiliki latar belakang dan karakter yang berbeda-beda dapat menghasilkan kinerja yang berbeda-beda sehingga seringkali hasil yang diberikan tidak sesuai dengan yang sudah ditetapkan institusi. Selain itu, budaya organisasi yang sudah dibuat oleh institusi masih belum dapat dijalankan dengan semestinya, sehingga sering terjadi pelanggaran dan bekerja tidak sesuai dengan peraturan umum dan kode etik yang sudah ditentukan oleh institusi. Seperti karyawan masih kurang amanah terhadap pekerjaan yang diberikan, terdapat beberapa karyawan yang terlambat data bekerja, meninggalkan kerja saat waktu jam kerja, masih ada karyawan yang mendahulukan urusan pribadi dibanding urusan yang ada di kantor. Hal tersebut berdampak kepada kinerja karyawan yang menurun dan penyelesaian tugas yang lewat dari waktu yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan oleh peneliti di atas berdasarkan dari hasil data yang diperoleh, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam mengenai besarnya pengaruh karakteristik individu dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan ini peneliti mengajukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bogor”

II. TINJAUAN LITERATUR

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Yulistiyono, et al., (2020) manajemen sumber daya manusia adalah perwujudan ilmu dan seni berkenaan dengan serangkaian kegiatan dalam mengelola manusia pada suatu organisasi, institusi maupun Institusi agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Nyoto (2019) manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian keputusan untuk mengelola hubungan ketenagakerjaan mulai dari calon pegawai hingga diterima menjadi pegawai dan pensiunan yang dilakukan secara optimal.

c. Karakteristik Individu

Menurut Rahmawati et al., (2020) karakteristik individu adalah karakter seorang individu yang menggambarkan keadaan individu tersebut yang sebenarnya seperti minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan, emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan membedakannya dari individu lain.

d. Budaya Organisasi

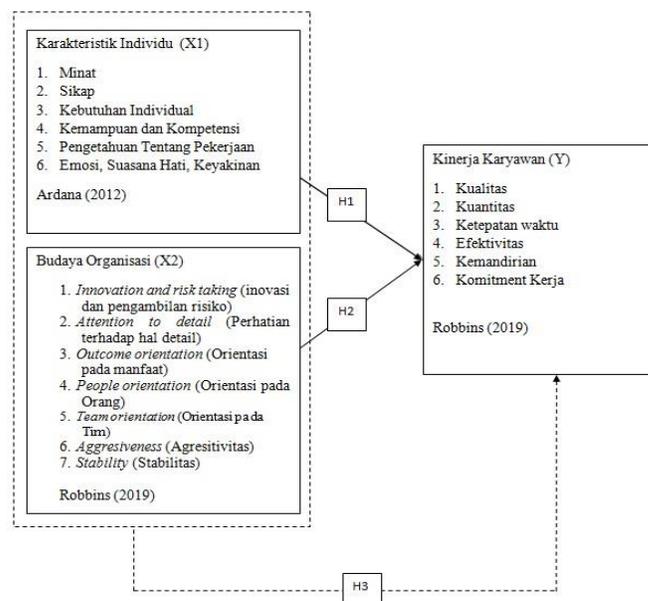
Menurut Mangkunegara (2016) budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

e. Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2016) kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

f. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan beberapa teori yang telah dibahas diatas didapatkan suatu kerangka pemikiran yang akan di gunakan untuk menggambarkan masalah pada penelitian ini. Adapun kerangka pikir yang dapat dikembangkan dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Data Olahan Peneliti

III. METODE

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif dan terapan dengan pendekatan kuantitatif untuk alat ukurnya. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 54 responden. Kemudian metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Karakteristik Responden

Mayoritas responden pada penelitian ini berdasarkan jenis kelamin adalah laki-laki sebanyak 59%, dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 59% dan mayoritas berusia 21-30 tahun sebanyak 72% serta pendidikan terakhir S1 sebanyak 72%.

b. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis persepsi responden mengenai karakteristik individu, budaya organisasi dan kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor. Setelah dilakukan analisis didapatkan data sebagai berikut:

Tabel 4.1

Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Karakteristik Individu.

No	Variabel	Total Skor Persentase
1	Karakteristik Individu	82,4%
2	Budaya Organisasi	82%
3	Kinerja Karyawan	81,25%

Sumber : Data Olahan Penelitian

c. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara karakteristik individu dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor, yang mana hasil SPSS disajikan pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2

Hasil Uji Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	0.888	0.175	
	Karakteristik Individu	0.364	0.126	0.414
	Budaya Organisasi	0.146	0.107	0.196

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan Penelitian

Berdasarkan pada hasil pengolahan data pada Tabel 4.2, dapat dirumuskan model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,888 + 0,346 X1 + 0,146 X2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta (a) = 0,88 artinya, jika pada karakteristik individu dan budaya organisasi adalah 0, maka kinerja karyawan memiliki nilai 0,888.

- b. Nilai Koefisien Regresi variabel Karakteristik individu (X1) bernilai positif, yaitu 0,346. Maka setiap peningkatan Karakteristik individu ditingkatkan sebesar satu-satuan, maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,346.
- c. Nilai Koefisien Regresi variabel Budaya organisasi (X2) bernilai positif, yaitu 0,146. Maka setiap peningkatan budaya organisasi ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Kinerja karyawan meningkat sebesar 0,146.
- d. Uji Parsial (Uji-T)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikan individual. Pada uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh antara variabel independen yaitu karakteristik individu dan budaya organisasi secara parsial terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Tabel 4.3
Uji Parsial T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.888	0.175		0.480	0.179
	Karakteristik Individu	0.364	0.126	0.414	2.882	0.000
	Budaya Organisasi	0.146	0.107	0.196	2.363	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Peneliti

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa:

- 1) Variabel karakteristik individu (X1) memiliki nilai thitung (2,882) > ttabel (1,675) dan tingkat signifikansi $0.000 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari karakteristik individu (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
- 2) Variabel budaya organisasi (X2) memiliki nilai thitung (2,363) > ttabel (1,675) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

- e. Uji Simultan (Uji-F)

Dalam pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama atau simultan pada variabel bebas karakteristik individu dan budaya organisasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sehingga pengujian secara simultan didapatkan sebagai berikut:

Tabel 4.4
Uji Simultan F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	472.586	2	236.293	11.089	.000 ^b
	Residual	1086.747	51	21.309		
	Total	1559.333	53			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Karakteristik Individu						

Sumber: Data Olahan Peneliti

Pada Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa F_{hitung} adalah 11,089 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu, pada kedua perhitungan tersebut didapatkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($11,098 > 3,18$) dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Variabel Independen yang terdiri dari karakteristik individu dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan dinas komunikasi dan informatika kabupaten Bogor.

f. Koefisien Determinasi

Pada Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menjelaskan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Menurut Sinambela, Ariswoyo, & Sitepu (2014) koefisien determinasi adalah suatu indikator yang digunakan untuk menggambarkan berapa banyak variasi yang dijelaskan dalam penelitian. Hasil uji koefisien determinasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.608 ^a	0.303	0.276	4.61614
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Karakteristik Individu				

Sumber: Data Olahan Peneliti

Berdasarkan Tabel 4.30 menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,608 dan R Square (R_2) adalah 0,303 Angka yang didapatkan tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh karakteristik individu (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara Simultan. Cara untuk menghitung R Square menggunakan Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0,608)^2 \times 100\% = 36,9\%
 \end{aligned}$$

Angka tersebut menunjukkan Koefisien Determinasi (KD) sebesar 36,9%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen yang terdiri dari variabel karakteristik individu dan budaya organisasi terhadap variabel dependen yaitu variabel kinerja karyawan mendapatkan nilai sebesar 36,9% sedangkan 63,1% sisanya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan mengenai pengaruh karakteristik individu dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan dinas komunikasi dan informatika

kabupaten Bogor, dapat diambil kesimpulan yang diharapkan dapat memberikan jawaban atas permasalahan yang telah dirumuskan dalam penelitian ini. kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Karakteristik individu pada karyawan dinas komunikasi dan informatika kabupaten Bogor dengan enam dimensi secara keseluruhan berdasarkan analisis berada dalam kategori baik
- b. Budaya organisasi pada karyawan dinas komunikasi dan informatika kabupaten Bogor dengan tujuh dimensi secara keseluruhan berdasarkan analisis berada dalam kategori baik
- c. Kinerja karyawan pada karyawan dinas komunikasi dan informatika kabupaten Bogor dengan enam dimensi secara keseluruhan berdasarkan hasil analisis terdapat pada kategori baik.
- d. Karakteristik individu dan budaya organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dinas komunikasi dan informatika kabupaten Bogor.

b. Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang dikemukakan, maka peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat dijadikan masukan dan memperluas pengetahuan, beberapa saran yang peneliti ajukan antara lain:

- a. Berdasarkan hasil tanggapan dari seluruh responden mengenai variabel karakteristik individu mendapatkan skor terendah pada dimensi emosi, suasana hati, dan keyakinan dengan indikator pertanyaan “Saya dapat mengendalikan diri saya ketika terjadi kesalahan saat bekerja” mendapatkan skor persentase sebesar 71%. Artinya jika terjadi kesalahan saat bekerja karyawan merasa kesulitan untuk mengendalikan dirinya seperti sikap cemas dan ketakutan. Disarankan untuk Institusi sering melakukan komunikasi dan memberikan pengarahan kepada karyawan mengenai cara penyelesaian masalah ketika bekerja. Saran untuk pihak karyawan diharapkan ketika terjadi kesalahan tetap tenang sehingga dapat berpikir dengan hati-hati untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi.
- e. Berdasarkan hasil tanggapan dari seluruh responden mengenai variabel budaya organisasi mendapatkan persentase terendah dengan indikator pertanyaan “Institusi memberikan pelatihan mengenai setiap bidang pekerjaan yang ada diInstitusi.” mendapatkan skor persentase sebesar 75%. Disarankan institusi menyediakan media pelatihan mengenai seluruh bidang pekerjaan yang ada sehingga karyawan dapat mempelajari lebih dalam mengenai bidang pekerjaan yang dijalankannya. Selain itu pertanyaan terendah lainnya adalah “Saya dapat bersosialisasi dengan seluruh karyawan kantor bahkan karyawan baru.”, mendapatkan skor persentase sebesar 75%. Artinya beberapa karyawan mengalami kesulitan untuk bersosialisasi dengan karyawan lainnya. Sehingga diharapkan institusi lebih sering mengadakan acara untuk karyawannya agar karyawan dapat lebih mengenal satu sama lain.
- f. Berdasarkan hasil tanggapan dari seluruh responden mengenai pertanyaan variabel kinerja karyawan yang mendapatkan persentase terendah terdapat pada dimensi komitmen kerja dengan indikator pertanyaan “Saya tidak menunda-nunda dalam mengerjakan tugas” mendapatkan skor persentase 67%. Artinya masih terdapat beberapa karyawan yang menunda-nunda pekerjaan sehingga berdampak pada penyelesaian tugas. Diharapkan institusi lebih memperhatikan karyawan ketika sedang memberikan tugas dan memberikan arahan untuk menyelesaikan tugas tidak melebihi waktu yang ditentukan atau memberikan reward kepada karyawan yang dapat menyelesaikan tugas lebih cepat, salah satu contoh rewardnya adalah karyawan yang dapat mengerjakan dengan lebih cepat dapat pulang lebih awal. Diharapkan dengan cara seperti itu mengurangi potensi karyawan menunda-nunda dalam mengerjakan tugas.

REFERENSI

- Afriansyah, A. (2017). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan. *Pengaruh Perilaku Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulselbar Makassar* , 23.
- Amir, Syafar, W. A., & Kaseng, S. (2016). Pengertian Motivasi. *Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Daerah Madani Provinsi Sulawesi Tengah* , 44.

- Arifin, N. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jepara: Unisnu Press.
- Arikunto, S. (2016). Pengertian Data Primer. Dalam R. R. Ariawati, S. Agoes, & D. Supardi, *Jurnal Riset Akuntansi* (hal. 23). Bandung: Sekretariat Program Studi AKuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Astuti, Y. (2019). Hubungan Kinerja dengan Karakteristik Individu. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Kabupaten Deli Serdang* , 1. Daerah Kabupaten Morowali , 46.
- Kurniawan, R., & Yuniarto, B. (2016). *Analisis Regresi: Dasar dan Penerapannya dengan R*. Jakarta: Kencana.
- Kurtz, & Boone. (2018). Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam S. Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (hal. 6). Sleman: CV Budi Utama.
- Kusaeri, & Suprananto. (2016). Pengertian Skala Ordinal. Dalam Sudaryono, *Motode Penelitian Pendidikan* (hal. 98). Jakarta: Kencana.
- Mangkunegara. (2016). Pengertian Budaya Organisasi. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta* , 20.
- Sudaryono. (2016). *Pengertian Skala Pengukuran*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2017). Pengertian Data Sekunder. *Penggunaan Media Video Call Dalam Teknologi Komunikasi* , 212.
- Sugiyono. (2017). Pengertian Hipotesis. Dalam D. A. Setyawan, *Hipotesis dan Variabel Penelitian* (hal. 1). CV Tahta Media Group.
- Sugiyono. (2017). Pengertian Uji Reliabilitas. Dalam M. Fitrah, & Luthfiyah, *Metodologi Penelitian, penelitian kualitatif, tindakan kelas & Studi Kasus* (hal. 64). Sukabumi: CV Jejak.
- Sumargo, B. (2020). *Pengertian Populasi*. Jakarta Timur: IKAPI.
- Supriadi, A. (2019). Hubungan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Bri Syariah KC Bengkulu* , 29.
- Supriadi, A. (2019). Pengertian Karakteristik Individu. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Syariah KC Bengkulu* , 18.
- Suryabrata, S. (2021). Pengrtian Uji Reliabilitas. Dalam L. Sa'adah, *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis* (hal. 84). Jombang: Penerbit LPPM.
- Sutrisno, E. (2017). *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suyono. (2012). *Analisis Regresi Untuk Penelitian*. Sleman: Deepublish.
- Syamsurizal. (2016). Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi* , 49.
- Ulfah, N. M., & Ngongo, R. R. (2018). Karakteristik Individu. *Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja yang di Mediasi oleh Komitmen Organisasional* , 131.
- Umar, H. (2011). *Pengertian Hipotesis*. Jakarta: Gramedia.
- Yulianti, E. (2015). Pengertian Kinerja. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggarong Kutai Kartanegara* , 904.