

## Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Pagar Merbau

Dessy<sup>1</sup>, Lidia Yunita<sup>2</sup>, Nora Anisa Br. Sinulingga<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Manajemen, STIE LMII Medan, Jalan Kolam No.39 Medan Estate, 20371

E-mail: [dessy@ymail.com](mailto:dessy@ymail.com)

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received: 30 Aug 2017.

Revised: 27 September 2017

Accepted: 04 Oktober 2017

#### Keywords:

*Karakteristik Individu,*

*Lingkungan Kerja,*

*Kinerja Karyawan.*

### ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis tentang pengaruh karakteristik individu dan lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara II Pagar Merbau. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 103 responden. Pada penelitian ini variabel bebasnya karakteristik individu ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan metode analisis data menggunakan analisis linier berganda dengan uji t dan uji f. Hasil penelitian variabel independen  $X_1$  diperoleh t hitung 1,60 < t tabel 1,98 dan sig = 0,11 > 0,05, variabel  $X_2$  t hitung 7,78 > t tabel 1,98 dan sig = 0,00 < 0,05, maka variabel  $X_1$  tidak berpengaruh terhadap Y dan variabel  $X_2$  berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y. Hasil uji F menunjukkan bahwa F hitung 50,36 > F tabel 3,09 dan sig = 0,00 < 0,05, berarti variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Copyright © 2018 Journal of Management Science (JMAS).

All rights reserved.

### 1. Introduction

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan beraktivitas sehari-hari, dan segala sesuatu fisik atau non fisik yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, berdasarkan hal itu perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja pada perusahaan, karena lingkungan kerja yang baik dapat mempermudah karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja yang dilakukan dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Sebaliknya pula lingkungan kerja yang buruk dapat menghambat aktivitas karyawan, hambatan dalam bentuk perbedaan kepribadian dan karakter tiap-tiap karyawan.

Sederhana saja, gaya bicara seseorang yang berbeda dengan lingkungan tempat kita dibesarkan dapat menyinggung perasaan kita. seperti nada bicara terlalu keras dan terlihat seperti orang marah, padahal dibebberapa tempat terutama sumatera, hal tersebut adalah sesuatu yang lumrah. Tetapi hal ini bisa menjadi pemicu terjadinya konflik sehingga menghambat kinerja karyawan dan kinerja yang di hasilkan oleh karyawan menjadi tidak efektif dan efisien. Hal tersebut juga terjadi di PTP Nusantara II pagar merbau, menurut bapak T.S Manurung, ST selaku Teknik/Pengolahan perkebunan PT Nusantara II pagar merbau saat ini yang menjadi masalah bagi perusahaan dalam lingkungan kerja: tingkat kebisingan, keamanan, suhu udara diruangan, fasilitas, penerangan. Tingkat kebisingan di perusahaan perkebunan pagar merbau ada beberapa tempat yang tingkat kebisingannya masih terdengar kuat. Kebisingan dilingkungan kerja bisa disebabkan oleh suara mesin/alat kerja maupun suara gaduh manusia, tingkat kebisingan yang kuat akan mengganggu kinerja karyawan. Keamanan dalam pengolahan masih sangat berbahaya karena ditemukan mesin produksi yang berputar tidak memiliki tutup pelindung, maka pernah terjadi kecelakaan kerja, seperti cedera atau terluka. Suhu udara yang lembab karena kurangnya ventilasi,

dapat menimbulkan bau-bau tidak sedap sehingga mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Fasilitas juga sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaannya, kurangnya fasilitas seperti komputer atau printer dapat memperlambat kerja karyawan. Setelah fasilitas penerangan juga sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, cahaya yang kurang terang mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan akhirnya mengakibatkan tidak efisien. Sedangkan masalah yang ada dalam karakteristik individu pertama tingkat pendidikan karyawan pada PTPN II pagar merbau yang bervariasi, dari data yang diteliti bahwa pendidikan terahir mayoritas di dominasi oleh SMA/Sederajat. Tingkat pendidikan karyawan mempengaruhi pengetahuan yang dimiliki karyawan dalam melakukan tugasnya dan mempengaruhi kinerja yang dihasilkannya, maka dari itu perusahaan perlu menyesuaikan tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan dengan jabatan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan. Selain tingkat pendidikan perbedaan karyawan laki-laki dan perempuan tentu akan ada, pada umumnya laki-laki lebih cepat dapat memilih mengambil tindakan dan keputusan serta memecahkan suatu masalah dibandingkan dengan perempuan. Selanjutnya masa kerja, masa kerja lama tentu berbeda dengan masa kerja yang baru, masa kerja lama tentu saja memberikan pengalaman kerja yang menjadikan seseorang memiliki sikap kerja yang terampil, cepat, dan akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaiknya. Sedangkan masa kerja baru masih membutuhkan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Status perkawinan berpengaruh pada kinerja karyawan, karyawan yang menikah lebih sedikit absensinya mengalami pergantian yang lebih rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka dari pada rekan kerja yang bujangan. Perbedaan usia juga pasti akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karyawan yang berusia 30 sampai dengan 50 tahun adalah usia produktif, biasanya diusia ini kemauan dan semangat kerja tinggi. Namun karyawan yang berusia 40 tahun sampai 50 tahun adalah usia dewasa dimana setiap tindakan dan keputusan diambil dengan berdasarkan pengalaman- pengalaman, sedangkan usia 50 tahun keatas adalah usia mendekati pensiun dimana kinerja mulai menurun.

Uraian di atas telah menjelaskan bagaimana pentingnya karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan, uraian diatas menunjukkan perusahaan harus dapat mengkondisikan keadaan lingkungan kerja perusahaannya agar sesuai dengan karakteristik individu karyawannya demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## 2. Methods

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan kuantitatif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2016). Objek penelitian yang dianalisa adalah karyawan PT Perkebunan Nusantara II Pagar Merbau.

Menurut Sugiyono (2016) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

## 3. Results and Analysis

Berdasarkan hasil penelitian kepada 103 orang responden yang merupakan karyawan di PT Perkebunan Nusantara II Pagar Merbau melalui kuesioner yang telah disebar, didapat gambaran karakteristik responden sebagai berikut:

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 1.**  
Hasil Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

|       |           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | laki-laki | 77        | 74,8    | 74,8          | 74,8               |
|       | perempuan | 26        | 25,2    | 25,2          | 100,0              |
|       | Total     | 103       | 100,0   | 100,0         |                    |

Data pada tabel 1 menunjukan bahwa sebagian responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 77 orang responden atau sekitar 74,8 %, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 26 orang responden atau sekitar 25,2 %. Ini berarti sebagian besar karyawan pada

PTPN II adalah laki-laki. Karyawan berjenis kelamin perempuan tidak banyak dalam unit pengolahan dan teknik, dan semuanya bekerja di dalam ruangan kantor unit yang bertugas dalam menyelesaikan segala administrasi. Sedangkan jenis kelamin laki-laki lebih besar pengaruhnya karena tenaga laki-laki lebih dibutuhkan dalam pengoprasian lapangan dan pengolahan buah sawit.

#### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 2.**  
Hasil Karakteristik Berdasarkan Usia

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 20-30 | 23        | 22,3    | 22,3          | 22,3               |
|       | 30-40 | 13        | 12,6    | 12,6          | 35,0               |
|       | 40-50 | 59        | 57,3    | 57,3          | 92,2               |
|       | 50-60 | 8         | 7,8     | 7,8           | 100,0              |
|       | Total | 103       | 100,0   | 100,0         |                    |

Data pada tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini usia 20-30 tahun yaitu 23 orang responden atau sekitar 22,3 %, usia 30-40 tahun yaitu 13 orang responden atau sekitar 12,6 %, usia 40-50 tahun yaitu 59 orang responden atau sekitar 57,3 %, dan 50-60 tahun yaitu 8 orang responden atau sekitar 7,8 %.

Perbedaan usia berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karyawan yang berusia 20-40 tahun adalah usia produktif, biasanya diusia ini kemauan dan semangat kerja tinggi. Namun karyawan yang berusia 40-50 tahun adalah usia dewasa dimana setiap tindakan dan keputusan diambil dengan berdasarkan pengalaman- pengalaman, sedangkan usia 50-60 tahun adalah usia mendekati pensiun dimana kinerja mulai menurun.

#### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 3**  
Hasil Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SMA   | 98        | 95,1    | 95,1          | 95,1               |
|       | S1    | 5         | 4,9     | 4,9           | 100,0              |
|       | Total | 103       | 100,0   | 100,0         |                    |

Data pada tabel 3 hasil penelitian mengenai karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukan bahwa sebagian besar responden yang pendidikan SMA yaitu 98 orang responden atau sekitar 95,1 %, dan untuk S1 yaitu 5 orang responden atau sekitar 4,9 %. Pendidikan terakhir mayoritas di dominasi oleh SMA/Sederajat. Tingkat pendidikan pegawai mempengaruhi pengetahuan yang dimiliki karyawan dalam melakukan tugasnya dan mempengaruhi kinerja yang dihasilkannya, maka dari itu perusahaan perlu menyesuaikan tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan dengan jabatan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan.

#### d. Karakteristik Responen berdasarkan Masa Kerja

**Tabel 4**  
Hasil Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

|       |    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|----|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 4  | 1         | 1,0     | 1,0           | 1,0                |
|       | 5  | 2         | 1,9     | 1,9           | 2,9                |
|       | 6  | 3         | 2,9     | 2,9           | 5,8                |
|       | 7  | 4         | 3,9     | 3,9           | 9,7                |
|       | 8  | 5         | 4,9     | 4,9           | 14,6               |
|       | 9  | 3         | 2,9     | 2,9           | 17,5               |
|       | 10 | 3         | 2,9     | 2,9           | 20,4               |
|       | 11 | 4         | 3,9     | 3,9           | 24,3               |
|       | 12 | 3         | 2,9     | 2,9           | 27,2               |
|       | 13 | 5         | 4,9     | 4,9           | 32,0               |
|       | 14 | 5         | 4,9     | 4,9           | 36,9               |
|       | 15 | 2         | 1,9     | 1,9           | 38,8               |
|       | 16 | 2         | 1,9     | 1,9           | 40,8               |
|       | 17 | 4         | 3,9     | 3,9           | 44,7               |

|       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 18    | 2         | 1,9     | 1,9           | 46,6               |
| 19    | 3         | 2,9     | 2,9           | 49,5               |
| 20    | 13        | 12,6    | 12,6          | 62,1               |
| 21    | 13        | 12,6    | 12,6          | 74,8               |
| 22    | 10        | 9,7     | 9,7           | 84,5               |
| 23    | 7         | 6,8     | 6,8           | 91,3               |
| 24    | 7         | 6,8     | 6,8           | 98,1               |
| 25    | 2         | 1,9     | 1,9           | 100,0              |
| Total | 103       | 100,0   | 100,0         |                    |

Data pada tabel 4 hasil penelitian untuk karakteristik masa kerja didominasi oleh karyawan dengan masa kerja 4-10 tahun yaitu 21 orang responden atau 20,4% selanjutnya masa kerja 11-15 tahun yaitu 19 orang responden atau 18,5 % dan 16-25 yaitu 63 orang responden atau 61,1%.

Masa kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena masa kerja lama tentu berbeda dengan masa kerja yang baru, masa kerja lama memberikan pengalaman kerja yang menjadikan seseorang memiliki sikap kerja yang terampil, cepat, dan akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaiknya. Sedangkan masa kerja baru masih membutuhkan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

#### e. Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan

Tabel 5

Hasil Karakteristik Berdasarkan Pekerjaan

|                      | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Karyawan Tetap | 95        | 92,2    | 92,2          | 92,2               |
| Buruh Harian Lepas   | 8         | 7,8     | 7,8           | 100,0              |
| Total                | 103       | 100,0   | 100,0         |                    |

Data tabel 5 hasil penelitian sebagian besar karyawan Tetap yaitu 95 orang responden atau sekitar 92,2 % dan buruh harian lepas yaitu 8 orang responden atau sekitar 7,8 %. Hal ini menunjukan karakteristik berdasarkan pekerjaan sebagian besar karyawan di PT Perkebunan Nusantara II Pagar Merbau adalah Karyawan Tetap. Pengaruhnya terhadap kinerja semakin tinggi semangat kerja karyawan tetap ataupun buruh harian lepas dilapangan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan sehingga berdampak positif terhadap perusahaan.

#### f. Karakteristik Responden Status Perkawinan

Tabel 6 .

Hasil Berdasarkan Status Perkawinan

|             | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Kawin | 100       | 97,1    | 97,1          | 97,1               |
| Belum Kawin | 3         | 2,9     | 2,9           | 100,0              |
| Total       | 103       | 100,0   | 100,0         |                    |

Berdasarkan tabel 6 Responden yang memiliki status kawin yaitu 100 orang responden atau 97,1 % dan yang belum kawin yaitu 3 orang responden atau 2,9 %. Ini berarti sebagian besar karyawan pada PTPN II adalah status kawin. Status perkawinan berpengaruh pada kinerja karyawan, karyawan yang menikah lebih sedikit absensinya mengalami pergantian yang lebih rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka sedangkan karyawan yang belum menikah lebih sering absen sehingga mempengaruhi kinerja yang akan dicapai.

Setelah seluruh data dalam penelitian ini diuraikan, maka selanjutnya akan dilakukan pembahasan dari hasil data yang telah diolah tersebut. Berdasarkan data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Perkebunan Nusantara II Pagar Merbau. Maka dapat diketahui hasil analisis yang telah dilakukan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama ( $H_1$ ) terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung  $1,60 < t$  tabel  $1,98$  dan  $Sig = 0,11 > 0,05$ . Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama ( $H_1$ ) dalam penelitian ini ditolak. Hal ini disebabkan karena kurang diperhatikan karakteristik karyawan seperti, kemampuan, pengalaman, dalam bekerja dan kepribadian. Dalam penelitian kinerja karyawan belum berjalan dengan baik.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua ( $H_2$ ) telah membuktikan lingkungan kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Melalui hasil t hitung  $7,78 > t$  tabel  $1,98$  dan  $sig = 0,00 < 0,05$ . Menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_2$ )

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Maka hipotesis kedua ( $H_2$ ) dalam penelitian ini diterima.

3. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Perkebunan Nusantara II Pagar Merbau. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja karyawan, Soetjipto (2014). Untuk itu perusahaan harus tetap mempertahankan dan meningkatkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan baik lingkungan fisik maupun non fisik. Sehingga karyawan akan merasa aman, nyaman dalam bekerja dan kinerja karyawan pun akan meningkat.
4. Hasil pengujian hipotesis ( $H_2$ ) telah membuktikan karakteristik (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh bahwa nilai F hitung 50,36 dan F tabel dengan  $df_1 =$  derajat pengambilan 2 dan  $df_2 =$  derajat penyebut 100 dengan taraf 5% maka didapat F tabel 3,09 berarti F hitung  $>$  F tabel ( F hitung 50,36  $>$  F tabel 3,09) dan nilai  $sig = 0,00 < 0,05$ , maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan (Y), hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga ( $H_3$ ) dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan angka *adjusted R square* 0,502 atau 50,2 % yang berarti variasi variabel kinerja dapat dijelaskan atau ditentukan oleh variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 0,498 atau 49,8% dapat dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan kata lain masih ada beberapa variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara II Pagar Merbau.
5. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Setiawan (2013) yang berjudul Pengaruh Karakteristik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Awetama Bina Reksa. Yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa hasil uji t hitung -1,358 dengan taraf signifikan 0,130, yang artinya karakteristik (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena tidak sesuai dengan hipotesis sig pada  $\alpha < 5\%$ . Lingkungan kerja (X2) t hitung 6,643 dengan taraf signifikan 0,000, berarti lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan hipotesis pada sig pada  $\alpha < 5\%$ . Uji F diperoleh sebesar 27.273 atau dengan probabilitas sig 0,000  $<$  5%, yang artinya karakteristik individu (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### 4. Conclusion

Berdasarkan data yang telah ditemukan dalam penelitian di lapangan dan setelah diolah dengan menggunakan Statistical Product and Service Solutions (SPSS) tentang karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Karakteristik tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara II Pagar Merbau. Dimana nilai t hitung  $1,60 <$  t tabel 1,98 dan  $Sig = 0,11 > 0,05$ . Besar pengaruhnya yaitu 0,31% yang berarti rendahnya pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara II Pagar Merbau. Dimana hasil t hitung  $7,78 >$  t tabel 1,98 dan  $sig = 0,00 < 0,05$ . Besar pengaruhnya yaitu 0,63% yang berarti kuatnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dari itu perusahaan harus mempertahankan dan lebih memperhatikan lingkungan kerja.
3. Karakteristik individu dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara II Pagar Merbau. Hal ini dibuktikan dari F hitung 50,36 dan F tabel dengan  $df_1 =$  derajat pengambilan 2 dan  $df_2 =$  derajat penyebut 100 dengan taraf 5% maka didapat F tabel 3,09 berarti F hitung  $>$  F tabel ( F hitung 50,36  $>$  F tabel 3,09) dan nilai  $sig = 0,00 < 0,05$  dan hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan angka *adjusted R square* 0,502 atau 50,2 % yang berarti variasi variabel kinerja dapat dijelaskan atau ditentukan oleh variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 0,498 atau 49,8% dapat dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan kata lain masih ada beberapa variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara II Pagar Merbau.

#### 5. Referensi

- [1] Devani, Ani Kalista. 2018. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*. Bandar Lampung
- [2] Firmansyah, Deri dan Wahdiniwaty Rahma. 2012. *Bidang Ilmu Manajemen*. Jawa Barat Selatan Vol. 2 No. 2.
- [3] Gibson, et al ( Abadylla). 2011. *Organisasi dan Manajemen*. Erlangga. Jakarta
- [4] Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi analisis dengan program IBM SPSS*. Badan penerbitan universitas diponogoro. Semarang.
- [5] Gibson dan Kasmir. 2015. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Vol 3, Nomor 1.
- [6] Hidayat, Rahmat dan Anna Cavarina. 2017. *Pengertian Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Journal of business administration volume 1, nomor 2*.
- [7] Hariyanto. 2012. *Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan*. Pelita Bangsa.
- [8] Jacobis Gv. 2017. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Diunduh dari <https://ejournal.unsrat.ac.id>
- [9] Kusmayadi. 2014. *Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indomarco Prismatama*. Universitas Siliwangi. Tasikmalaya.
- [10] Kurandeng. 2013. *Iklm organisasi kemampuan dan kinerja*. Diunduh dari [jurnal.untan.ac.id](http://jurnal.untan.ac.id)
- [11] Marliani Rosleny. 2015. *Psikologi industri dan organisasi*. Cv. Pustaka Setia. Bandung.
- [12] Musriha. 2013. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi pada Pegawai Hotel Bintang Lima Di Surabaya)*. *Jurnal Of Bisnis and management*, Vol. 14, No 3.
- [13] Munandar A.S. 2011. *Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan*. Vol 6, Nomor 5.
- [14] Noah dan Steven. 2012. *Work anvironment and job attitude among employees in a nigerianwork organization*. *Journal of sustainable society* Vol 1, No 2.
- [15] Nopiani. 2016. *Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan TVRI Lampung*. Bandar Lampung.
- [16] Peoni, Harianus. 2014. *karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. fakultas ilmu sosial dan politik. Universitas ratulangi manado.
- [17] Putra, ddk. 2013. *Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. diunduh dari [etheses.uin.malang.ac.id](http://etheses.uin.malang.ac.id)
- [16] Priyanto, Duwi. 2013. *Analisis Faktor Internal Perusahaan Yang Mempengaruhi Audit Delay*. PT
- [17] Robbins. 2013. *Prilaku Organisasi*. Salemba empat: Jakarta.
- [18] Rahman, Abdul. 2013. *Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Kabupaten Donggala. e-journl katalogis, Vol 1 Nomor 2.
- [19] Sopiah. 2011. *Prilaku Organisasional*. Andi: Yogyakarta.
- [20] Sopiah, Sangadji Mamang Etta. 2018. *Sumber Daya Manusia Strategik*. Andi: Yogyakarta.
- [21] Silalahi. 2013. *Asas-Asas Manajemen*. Cetakan kedua. PT Refika Aditama. Bandung.
- [22] Sutriansno, Eddy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan keempat. Prenada Media Group: Jakarta.
- [23] Sugiyono. 2015. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Alfabeta: Bandung.
- [24] Sedarmayanti. 2013. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung.
- [25] Subyantoro, Arief. 2016. *Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan kepuasan kerja*. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*. Vol 3. No 1.
- [26] Subyantoro, Arief. 2014. *Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan kepuasan kerja*. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*. Vol 1. No 1.
- [27] Sukmayanti, Eka. 2017. *Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal aplikasi manajemen ekonomi dan bisnis*.
- [28] Sihombing, Perlindungan Eko. 2018. *Pengaruh karakteristik individu karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan*. <https://ejournal.unsrat.ac.id>
- [29] Setiawan. 2013. *Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. *Akademi Akutansi Permata Harapan VI* 2, Nomor 1.
- [30] Sinambela. 2016. *Pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan*. Vol 5, Nomor 1.