

Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Studi Pada FISIP ULM Banjarmasin)

Fathur Rahman¹⁾, Emy Rahmawati²⁾ dan Setio Utomo³⁾

¹⁾Magister Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas Lambung Mangkurat

²⁾Fakultas Pertanian, Universitas Lambung Mangkurat

³⁾ Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lambung Mangkurat

Jl. Brigjen H. Hasan Basry Banjarmasin 70123

Telp (0511) 4321728, fathur.mab@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was 1) to analyze the partial effect of individual characteristics on the performance of the employees of the FISIP ULM Banjarmasin contract, 2) to analyze partially significant influence of job characteristics variables on the performance of the employees of the Banjarmasin ULM FISIP contract, 3) analyze partially significant influence of organizational characteristics on performance employee of the ULM FISIP contract contract, 4) analyzing the simultaneous significant influence of individual characteristics, job characteristics and organizational characteristics on the performance of the Banjarmasin FISIP ULM contract employees.

The type of research used is causal research. The population in this study were employees of the FISIP ULM Banjarmasin contract with a sample of 38 people and sampling techniques using saturated sampling techniques. Data analysis method uses multiple linear regression analysis.

The results showed that 1) there was no partially significant effect of individual characteristics on the performance of Banjarmasin ULM FISIP contract employees, the effect of which was -23.9%, 2) there was a partial significant influence on job characteristics on the performance of the FISIP ULM Banjarmasin contractor, the effect that is 38.9%, 3) there is a partial significant effect of organizational characteristics on the performance of employees of the Banjarmasin ULM FISIP contract and has the most dominant influence on the variables of individual characteristics and job characteristics, the effect of which is 41.8%, 4) there is a significant influence Partial individual characteristics, job characteristics and organizational characteristics of employee performance of the FISIP ULM Banjarmasin contract, with simultaneous influence of 33.6%.

Keywords: Individual Characteristics, Job Characteristics, Organizational Characteristics, Contract Employee Performance

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Pengembangan sumberdaya manusia diupayakan untuk pembangunan ketenagakerjaan, serta diarahkan untuk pembentukan tenaga yang profesional, beretos kerja tinggi, serta produktif, oleh sebab itu dilakukan pembinaan pendidikan

dan pelatihan kerja guna memajukan nilai-nilai kemanusiaan yang menumbuhkan harkat dan martabat serta harga diri kaum pekerja. Semuanya itu juga harus disesuaikan dengan perkembangan kebutuhan pembangunan serta kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Peningkatan kualitas tenaga kerja

merupakan tanggung jawab bersama antara pemerintah dan masyarakat, serta badan usaha yang memakai tenaga kerja tersebut. Sumber daya manusia, selain sebagai unsur pelaksana kegiatan-kegiatan organisasi yang akan menentukan keberhasilan suatu organisasi, mereka juga merupakan makhluk sosial yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya, (Hasibuan, 2001). Usaha yang dilakukan manusia pada dasarnya tertuju pada pemenuhan kebutuhan sebagai manusia, untuk dapat hidup layak secara manusiawi berdasarkan hakekat kemanusiaannya. Kemampuan untuk memenuhi kebutuhannya itu merupakan persyaratan penting dalam menempatkannya pada kedudukan sesuai dengan harkat dan martabat sebagai manusia (Nawawi, 2001).

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan yang penting untuk menunjang aktivitas, kelangsungan, dan keberhasilan suatu organisasi. Sumber Daya Manusia yang biasanya disebut pegawai/karyawan memiliki potensi yang positif terhadap pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi atau perusahaan apabila dikelola dengan benar, sebaliknya akan menjadi beban apabila tidak dikelola dengan benar. Organisasi/perusahaan yang besar dan maju selalu memperhatikan dan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai/karyawan karena kinerja yang optimal adalah faktor penentu tercapainya tujuan suatu organisasi/perusahaan. Meskipun organisasi/ perusahaan memiliki teknologi yang maju dan modal yang besar, hal itu belum menjamin tercapainya visi, misi, tujuan dan sasaran suatu organisasi/perusahaan tanpa ditunjang dengan sumber daya manusia berkualitas.

Sumber Daya Manusia harus dikembangkan, karena tidak seperti mesin

yang selalu melakukan aktifitas yang sama setiap waktu, manusia selalu mengalami perubahan dan perkembangan. Perubahan dan perkembangan yang terjadi akan menimbulkan berbagai jenis tantangan yang harus dihadapi dan diatasi dengan baik. Pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi akan terlaksana apabila sumber daya manusianya menunjukkan kinerja yang tinggi.

Penelitian ini mengambil objek di Perguruan Tinggi Universitas Lambung Mangkurat Khususnya di FISIP ULM. Untuk mencapai visi, misi dan tujuannya serta sasaran dibutuhkan kinerja yang baik dan optimal dari setiap pegawai. FISIP ULM memiliki 38 orang pegawai kontrak tetap (*full time*).

Berdasarkan dari hasil pengamatan dan observasi pra penelitian di FISIP ULM masih dijumpai fenomena-fenomena seperti, banyaknya kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan tidak sesuai prosedur, kadang-kadang pegawai tidak mengerjakan tugas yang diberikan, pada saat bekerja kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, sangat tergantung sekali pada rekan kerja dalam melakukan pekerjaannya, dan seringkali pegawai menunda-nunda dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang menyebabkan banyak pekerjaan yang jatuh tempo/deadline bahkan tertunda, sehingga berdampak pada kualitas dan kinerja institusi. Sangat penting bagi FISIP ULM merubah pola pikir dari perguruan tinggi yang konvensional menjadi perguruan tinggi dengan wawasan baru yang lebih bersemangat, produktif, dan kompetitif.

Setiap pegawai kontrak mempunyai karakteristik yang berbeda-beda yang disebabkan oleh beberapa hal, misalnya latar belakang sikap, kemampuan, dan minat. Keberagaman perilaku tersebut akan mempengaruhi jalannya kegiatan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yang salah satunya seperti karakteristik individu pegawai, dimana karakteristik individu

memiliki peran yang sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Menurut Moses, dkk. (2014:1-2) karakteristik individu merupakan keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya. Karakteristik individu dapat diukur dengan sikap, minat dan kebutuhan. Individu membawa nilai yang melekat dalam diri yang terbentuk oleh lingkungan dimana ia tinggal, nilai-nilai tersebutlah yang nantinya dibawa dalam situasi kerja.

Selain karakteristik individu, karakteristik pekerjaan juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Seorang pegawai membutuhkan keterampilan untuk menyelesaikan suatu tugas, keterampilan pegawai ditentukan oleh aktifitas yang dikerjakan dan setiap aktifitas yang berbeda membutuhkan keterampilan yang beragam. Selain besarnya tanggung jawab juga perlu diperhatikan karena setiap tingkat pekerjaan memerlukan tanggung jawab yang berbeda. Stoner (1986) dalam Moses, *et al.* (2014:2), menyatakan bahwa:

“Karakteristik pekerjaan adalah atribut dari tugas pegawai dan meliputi besarnya tanggung jawab, variasi tugas dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri memberikan kepuasan. Kiranya, pekerjaan yang secara intrinsik memberikan kepuasan akan lebih memotivasi bagi banyak orang daripada pekerjaan yang tidak seperti itu”.

Hasil kerja karyawan dipengaruhi oleh lima dimensi pekerjaan inti yaitu variasi keterampilan, signifikansi tugas, identitas tugas, otonomi dan umpan balik (Hackman and Oldham, 1980 dalam Ozbag, dkk. 2014:440).

Karakteristik pekerjaan yang berbeda memerlukan keterampilan, identitas tugas dan otonomi yang berbeda pula. Perbedaan karakteristik yang melekat pada pekerjaan memerlukan individu yang tepat sesuai dengan spesifikasi kerja yang ada. Bila masing-masing pegawai sudah mengetahui jenis pekerjaan apa yang dihadapi dan cara khusus untuk

menanganinya, maka hal ini dapat mempengaruhi pekerjaannya.

Keberhasilan organisasi dalam menjaga eksistensi dan mencapai keberhasilan dipengaruhi oleh kinerja perusahaan dan kinerja pegawainya, untuk mencapai kinerja yang diharapkan, karakteristik suatu organisasi juga memiliki peranan yang penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Setiap pegawai dan organisasi harus memiliki komitmen yang kuat, hubungan yang baik antara pegawai satu dengan yang lain maupun pegawai dengan atasan. Karakteristik Organisasi adalah fitur yang berasal dari model manajemen yang diadopsi oleh organisasi, melalui struktur atau strategi dan budaya dalam mewujudkan sifat hubungan dan keanggotaan (Said, dkk. 2014:435).

Hasil observasi pra penelitian memperoleh data kemunduran yang dialami organisasi akibat kinerja (*performance*) yang kurang memuaskan dalam satu tahun terakhir (2016-2017) yang dipengaruhi oleh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi, seperti proses re-akreditasi tertunda dan tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan, pelaporan data akademik tahun 2015 Genap dan 2016 Genap yang jatuh tempo, tertundanya pelaksanaan Wisuda TA. 2016/2017 selama 2 Semester. (Sumber: Dokumen FISIP ULM)

Berdasarkan hal-hal yang diuraikan tersebut, penulis ingin meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti, karakteristik individu masing-masing pegawai, karakteristik pekerjaannya dan karakteristik organisasi tempat bekerja yang meliputi dimensi kemampuan, sikap, minat, keragaman pekerjaan, *feedback* dalam pekerjaan, kebebasan dalam melakukan pekerjaan, komitmen dan hubungan dengan rekan kerja maupun atasan sehingga penulis tertarik mengambil judul **“Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi**

terhadap Kinerja Pegawai Kontrak” (Studi pada FISIP ULM Banjarmasin).

2. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh karakteristik individu secara parsial terhadap kinerja pegawai kontrak FISIP ULM Banjarmasin?
2. Apakah terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan secara parsial terhadap kinerja pegawai kontrak FISIP ULM Banjarmasin?
3. Apakah terdapat pengaruh karakteristik organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai kontrak FISIP ULM Banjarmasin?
4. Apakah terdapat pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai kontrak FISIP ULM Banjarmasin?

3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian ini, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak FISIP ULM Banjarmasin secara parsial.
2. Menganalisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak FISIP ULM Banjarmasin secara parsial.
3. Menganalisis Pengaruh Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak FISIP ULM Banjarmasin secara parsial.
4. Menganalisis Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak FISIP ULM Banjarmasin secara simultan.

4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Akademik
Hasil Penelitian diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia.
2. Bagi Peneliti lain
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi tulisan bagi penulis selanjutnya yang berminat meneliti sejenis.
3. Bagi Penulis
Penelitian diharapkan dapat menambah dan memperluas pengetahuan dalam bidang penelitian.

TINJAUAN TEORI

Karakteristik

Dalam Kamus Lengkap psikologi karya Chaplin, J.P (2008) dijelaskan bahwa karakteristik merupakan sinonim dari kata karakter, watak dan sifat yang memiliki pengertian diantaranya:

1. Suatu kualitas atau sifat yang tetap terus menerus yang dapat dijadikan ciri untuk mengidentifikasi seseorang pribadi, suatu objek, suatu kejadian.
2. Intergrasi atau sintese dari sifat-sifat individual dalam bentuk suatu untas atau kesatuan.
3. Kepribadian seseorang, dipertimbangkan dari titik pandangan etis atau norma.

Jadi Karakteristik dapat disimpulkan sebagai suatu sifat yang khas, yang melekat pada seseorang atau suatu objek. Karakteristik yang dibahas adalah membahas pada Karakteristik Individu (*Individual Difference*), Karakteristik Pekerjaan (*Job Characteristic*), Karakteristik Organisasi (*Organizational Practices*) Chaplin, J.P (2008). Interaksi dari ketiga faktor tersebut akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu lingkungan organisasi. Oleh

sebab itu keberhasilan seorang pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawainya tergantung pada kemampuannya untuk mengenali karakteristik individu pegawainya, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi pada organisasi yang dipimpinya. Menurut Panggabean (2004), kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu karakteristik individu, karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan.

Karakteristik Individu

Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai perwatakan tertentu (Panggabean, 2004). Menurut Siagian (2008) menyatakan bahwa, Karakteristik biografikal (individu) dapat dilihat dari umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja.

Karakteristik individu merupakan faktor internal (*interpersonal*) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu (Setiawan, J, 2013:3). Menurut Ivancevich, *et al* (2006:81), karakteristik individu adalah orang yang memandang berbagai hal secara berbeda dan akan berperilaku secara berbeda pula, orang yang memiliki sikap berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah. Orang yang memiliki kepribadian berbeda berinteraksi dengan cara yang berbeda dengan atasan, rekan kerja dan bawahan. Karena karakteristik individu ini dapat menjadi tolak ukur seseorang ketika melakukan sesuatu dalam mengambil keputusan.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat dikatakan bahwa karakteristik

individu adalah suatu sifat khas, sikap, kelakuan, minat dan kemampuan yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu dalam mengambil keputusan di suasana kerja.

Sumber daya manusia dalam organisasi memiliki beragam karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan karakteristik individu ini akan mempengaruhi sikap dan perilaku kerja anggota organisasi yang juga akan berpengaruh terhadap kinerja masing-masing anggota organisasi (Robbins, 2009 dalam Sari, S.D, 2009:1). Seorang pimpinan harus mampu memahami karakteristik individu-individu yang berada dalam organisasi tersebut, dan hal ini dapat dilakukan dengan memahami prinsip-prinsip dasar yang mempengaruhi perilaku individu.

Beberapa prinsip dasar tersebut yaitu: 1) manusia berbeda perilakunya karena kemampuannya tidak sama, 2) manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda, 3) orang berpikir tentang masa depan dan membuat pilihan tentang bagaimana bertindak, 4) seseorang memahami lingkungannya dalam hubungannya dengan pengalaman masalah dan kebutuhannya, 5) seseorang itu mempunyai reaksi-reaksi senang atau tidak senang, 6) banyak faktor yang menentukan sikap dan perilaku seseorang. Individu yang tergabung dalam organisasi, memiliki karakteristik-karakteristik tertentu yang melekat dalam diri masing-masing individu, akan mempengaruhi perilaku mereka di tempat kerja. Hal ini mendorong setiap organisasi perlu memahami perilaku individu, karena tiap individu mempunyai perbedaan sifat dalam merespon terhadap masalah-masalah dalam organisasi (Robbins & Judge, 2008). Sejumlah sifat yang berbeda tersebut menurut Thoha (2003) merupakan karakteristik individual dalam membentuk perilaku individu dalam organisasi.

Sedangkan menurut Robbins (2003), indikator karakteristik individu meliputi sikap, minat, nilai dan kemampuan. Berdasarkan dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa masing-masing individu memiliki karakteristik individu yang berbeda-beda yang dibawa ke dalam dunia kerja. Mengacu pada beberapa pendapat di atas, dalam kajian ini akan menggunakan empat indikator yang dapat mengukur variabel karakteristik individu yaitu sikap, minat, nilai dan kemampuan.

Karakteristik Pekerjaan

Stoner (1986) dalam Moses, dkk. (2014:2) menyatakan bahwa Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang secara instrinsik memberikan kepuasan akan lebih memotivasi bagi kebanyakan orang dari pada pekerjaan yang tidak memuaskan. Seorang pegawai membutuhkan keterampilan untuk menyelesaikan suatu tugas, keterampilan pegawai ditentukan oleh aktifitas yang dikerjakan dan setiap setiap aktifitas yang berbeda membutuhkan keterampilan yang beragam. Menurut Simora (2004) dalam Moses, dkk. (2014:4), karakteristik pekerjaan (*job characteristics*) merupakan suatu pendekatan terhadap pemerikayaan pekerjaan (*job enrichment*). Program pemerikayaan pekerjaan (*job enrichment*) berusaha merancang pekerjaan dengan cara membantu para pemangku jabatan memuaskan kebutuhan mereka akan pertumbuhan, pengakuan, dan tanggung jawab. Sedangkan menurut Sugito (2004), karakteristik pekerjaan merupakan sifat tugas yang meliputi besarnya tanggung jawab dan macam-macam tugas yang diemban oleh pegawai.

Berdasarkan dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan sifat tugas yang meliputi keanekaragaman tugas dan besarnya tanggung jawab yang

diberikan kepada pegawai beserta umpan baliknya.

Karakteristik pekerjaan yang berbeda memerlukan keterampilan, identitas tugas dan otonomi yang berbeda pula. Perbedaan karakteristik yang melekat pada pekerjaan memerlukan individu yang tepat sesuai dengan spesifikasi kerja yang ada. Bila masing-masing pegawai sudah mengetahui jenis pekerjaan apa yang dihadapi dan cara khusus untuk menanganinya, maka hal ini dapat mempengaruhi pekerjaannya. Price & Muller (1986), mengemukakan sejauh mana pekerjaan membutuhkan sebuah keragaman keterampilan yang berbeda-beda dalam melaksanakan pekerjaan, yang melibatkan penggunaan sejumlah keterampilan dan bakat pegawai. Coelho & Augusto (2010), menyatakan bahwa identitas tugas (*task identity*) mendorong perasaan bahwa sebuah pekerjaan berarti dan berharga sehingga memotivasi pegawai untuk bekerja dengan cerdas. Hackman & Oldham (1976) dalam Valter Moreno, Jr dan Flavia Cavazotte (2015:365), mengemukakan bahwa signifikansi tugas (*task significance*) merupakan ketika suatu pekerjaan mempunyai dampak terhadap kehidupan yang lain.

Hasil kerja karyawan dipengaruhi oleh 5 (lima) dimensi karakteristik pekerjaan inti yaitu variasi keterampilan, signifikansi tugas, identitas tugas, otonomi dan umpan balik (Hackman and Oldham, 1980 dalam Ozbag, G.K, Ceyhun, G.C dan Gunduz, 2014:440).

Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi merupakan suatu kondisi dimana setiap organisasi atau lingkungan kerja mempunyai peraturan, kebijakan, sistem pemberian hadiah dan misi lainnya yang berpengaruh pada setiap karyawan. Lebih lanjut, dikemukakan Karakteristik Organisasi merupakan tempat dimana seluruh bagian-bagian terintegrasi menciptakan lingkungan kerja bagi tiap-tiap individu yang ada, didalamnya terdapat

kebijaksanaan, budaya atau kultur kerja. Keberhasilan organisasi dalam menjaga eksistensi dan mencapai keberhasilan dipengaruhi oleh kinerja perusahaan dan kinerja pegawainya. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan, karakteristik suatu organisasi juga memiliki peranan yang penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Setiap pegawai dan organisasi harus memiliki komitmen yang kuat, hubungan yang baik antara pegawai satu dengan yang lain maupun pegawai dengan atasan.

Karakteristik Organisasi adalah fitur yang berasal dari model manajemen yang diadopsi oleh organisasi, melalui struktur atau strategi dan budaya dalam mewujudkan sifat hubungan dan keanggotaan (Said, Abdul Rahman, dkk. 2014:435). Karakteristik organisasi merupakan skala usaha, kompleksitas, formalisasi, sentralisasi, jumlah anggota kelompok, anggaran anggota kelompok, lamanya peroperasi, usia kelompok kerja, dan kepemimpinan (Panggabean, 2004).

Dalam rangka mendorong tercapainya kinerja yang optimal, pimpinan organisasi harus mempertimbangkan hubungan antara faktor karakteristik organisasi tersebut dengan pengaruhnya terhadap perilaku individu para pegawai yang akan berdampak pada kinerja individu. Karakteristik organisasi dapat dilihat dari pembagian kerja, hirarki kewenangan, program rasional dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, sistem prosedur pada penanganan situasi kerja, sistem aturan yang mencakup hak dan kewajiban dan hubungan antar pribadi.

Menurut Amstrong (2007) dalam D. Harrison McKnight, Brandis Phillips, Bill C. Hardgrave (2009:167), Organisasi yang gagal menciptakan kondisi kerja yang ideal akan mengarah pada pergantian pegawai. Karakteristik organisasi tempat kerja mempengaruhi persepsi pekerja organisasi dimana mereka beroperasi. Dimensi karakteristik organisasi meliputi *job security* (keamanan kerja), *structural*

fairness (keadilan struktural), *information sharing* (berbagi informasi), and *trust in management* (kepercayaan di atas pengelolaan).

Ada tiga indikator untuk mengukur karakteristik organisasi (*organizational practices*) menurut Hellregel dan Slocum (2006) dalam Widanarni, D. (2015), antara lain:

1. Komitmen terhadap tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, bersedia untuk berusaha mencapai tujuan organisasi dan kepercayaan serta menerima tujuan nilai-nilai organisasi.
2. Hubungan dengan teman sekerja, yang berkaitan dengan hubungan persahabatan dengan rekan sekerja dan saling mendukung antar rekan kerja tersebut.
3. Hubungan dengan atasan, yang menyangkut bantuan teknis, bimbingan dan perhatian atasan terhadap pegawainya.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah kemampuan (baik fisik & psikologis) untuk melaksanakan tugas tertentu dengan cara tertentu yang dapat diukur sebagai tinggi, sedang atau rendah dalam skala (Jasim, M. Luva, R.H. dan Hossian, 2013:64). Sedangkan menurut Mangkunegara, (2009:67) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kata kinerja dapat digunakan untuk menggambarkan aspek yang berbeda seperti kinerja sosial, kinerja organisasi, kinerja karyawan, dan kinerja individu. Peneliti (Roe, 1999; Campbell, McCloy, Oppler, & Sager, 1993; Campbell, 1990; Kanfer, 1990) cenderung mengidentifikasi dua dimensi kinerja, yaitu dimensi tindakan (yaitu aspek perilaku) dan dimensi hasil (yaitu aspek kinerja). Di sini, aspek perilaku kinerja diasumsikan dicocokkan dengan situasi kerja dan spesifikasi pekerjaan. Kemudian aspek perilaku selektif ini berubah menjadi sarana mencapai tujuan organisasi, dan tujuan tersebut adalah dimensi hasil atau aspek kinerja. Meskipun ada berbagai perilaku

yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, Motowidlo, Borman, & Schmit (1997) mendefinisikan kinerja adalah proses menghakimi dan evaluatif.

Kinerja pegawai mengarah kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Supaya menghasilkan kinerja yang baik seseorang harus memiliki kemampuan dan kemauan berusaha agar setiap pekerjaan yang dilakukan tidak mengalami hambatan yang berat dalam lingkungannya (Gomes, F.C., 2003:51).

Kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap pegawai sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Rivai, 2004:309). Sedangkan menurut Simamora (2004), kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai terhadap kontribusinya kepada organisasi selama periode waktu tertentu.

Berdasarkan dari beberapa teori tersebut, penulis menyimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang baik atau buruk yang dihasilkan pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Dalam perkembangan yang kompetitif, organisasi membutuhkan pegawai yang memiliki prestasi tinggi dan kinerja yang optimal. Pada saat yang sama pegawai memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman atau sesuatu yang menjadi dasar tindakan-tindakan mereka di masa yang akan datang, sehingga penilaian seharusnya menggambarkan kinerja pegawai. Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah sumber daya manusia yang dimiliki telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki organisasi, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas. Informasi dalam

penilaian kinerja pegawai merupakan refleksi dari berkembang atau tidaknya sebuah organisasi atau perusahaan. Penilaian kinerja mengacu pada kepada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil serta termasuk tingkat kehadiran. Penilaian kinerja pegawai dapat diartikan sebagai sebuah mekanisme yang baik untuk mengendalikan pegawai. Penilaian kinerja pegawai yang dilakukan dengan benar akan menguntungkan organisasi karena adanya kepastian bahwa upaya-upaya individu memberikan kontribusi kepada fokus strategik suatu organisasi. Menurut Rivai (2004), kinerja dapat diukur melalui:

- a. Semua tugas dapat diselesaikan dengan baik
- b. Tanpa disuruh oleh atasan, selalu mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab
- c. Bila pekerjaan belum selesai, tidak akan pulang kantor
- d. Pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai permintaan pimpinan
- e. Walaupun pimpinan tidak ada, tetap akan bekerja dengan baik
- f. Pegawai jarang menggunakan jam istirahat sepanjang untuk kepentingan kantor.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian, penulis menggunakan menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk angka-angka atau data kualitatif yang diangkakan, meskipun juga berupa data kualitatif sebagai pendukungnya, seperti kata-kata atau kalimat yang tersusun dalam angket dan kalimat hasil konsultasi atau wawancara antara peneliti dan responden atau informan. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka-angka

atau data kualitatif yang diangkakan (Wulandari, 2014:33).

Tipe Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel-variabel penelitian yang akan menunjukkan kausalitas antara karakteristik individu (X_1), karakteristik pekerjaan (X_2), dan karakteristik organisasi (X_3) sebagai variabel bebas (*independent*) terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat (*dependent*) sesuai dengan hipotesis penelitian ini.

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian, penelitian ini menggunakan jenis penelitian sebab akibat (*causal research*), yaitu untuk menganalisis pengaruh signifikan karakteristik individu (X_1), karakteristik pekerjaan (X_2), dan karakteristik organisasi (X_3) sebagai variabel bebas (*independent*) terhadap kinerja pegawai (Y) variabel terikat (*dependent*).

Teknik Pengumpulan Data

Selain penggunaan yang tepat, dalam setiap penelitian juga diperlukan kemampuan menyusun teknik dan alat pengumpulan data yang relevan serta kecermatan dalam memilih baik data primer maupun data sekunder. Data primer adalah data yang langsung diberikan kepada pengumpul data, sebaliknya data sekunder merupakan data yang tidak langsung diberikan kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen (Sugiyono, 2009:137). Hal tersebut tidak jauh berbeda menurut Baskoro (2014:83), data primer adalah data yang hanya dapat kita peroleh dari sumber asli atau pertama. Dan data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, dimana pada saat penelitian dilakukan, data tersebut sudah tersedia dan kita tinggal mencari dan menggunakannya. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama berupa jawaban responden melalui

angket yang disebar. Sedangkan data sekunder adalah yang diperoleh dari dokumen-dokumen organisasi.

Teknik pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data mana yang paling tepat, sehingga benar-benar didapat data yang valid dan reliabel.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu angket (*Questionnaire*), pengamatan (*Observation*).

a. Angket (*Questionnaire*)

Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono, 2009:142). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis angket tertutup, yaitu angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya (Riduan, 2014:100). Dan angket yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk checklist atau daftar cek/daftar cocok, yaitu suatu daftar yang berisi aspek-aspek yang akan diamati.

b. Pengamatan (*Observation*)

Menurut Riduan (2014:104), observasi yaitu melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan apabila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan apabila responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono, 2009:145). Dalam pengamatan yang dilakukan, penulis hanya mengamati dan mencatat fenomena apa yang terjadi. Pengamatan ini dilakukan hanya sebatas

melihat fenomena-fenomena yang terjadi di tempat penelitian.

Teknik Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiono, 2009:147). Untuk interpretasi lebih lanjut atas nilai rata-rata jawaban responden atas variabel penelitian akan dilakukan dengan rumus *range*, yaitu nilai tertinggi dikurang nilai terendah dibagi jumlah skala jawaban, dimana akan diperoleh range katagori jawaban, yaitu $5 - 1 / 5 = 0,8$ dengan lebar kelas sebesar 0,8 maka rentang jawaban responden dapat didistribusikan.

Analisis Statistik Inferensial

Statistik infensial sering juga disebut statistik induktif, yaitu teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2009:148). Berdasarkan perumusan masalah, tujuan dan hipotesis dalam penelitian ini, metode statistik inferensial digunakan untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu (X_1), karakteristik pekerjaan (X_2) dan karakteristik organisasi (X_3) sebagai variabel bebas (*independent*) terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat (*dependent*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

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

Hasil uji regresi linier berganda membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial karakteristik individu (X_1) terhadap kinerja pegawai kontrak (Y) FISIP ULM (H_1 ditolak), dan memiliki pola kausalitas negatif (tidak searah), artinya apabila dilakukan penambahan nilai pada karakteristik individu, maka kinerja pegawai akan berkurang. Kondisi tersebut

tidak dapat direpresentasikan, karena hasil pengujian menunjukkan bahwa karakteristik individu tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian oleh Natalia, N. (2011) yang juga mendapatkan hasil bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Joko, S. (2013) yang membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini dan beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa karakteristik individu yang ada pada objek penelitian kurang diperhatikan sehingga tidak memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusianya. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Rendi, M, dkk. (2014) yang membuktikan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Sapto, S., dkk. (2010), Sulastiningsih, dkk. (2014) dan penelitian oleh Destia, A. (2015) yang menemukan hasil yang sama bahwa terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai secara parsial.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa masih perlunya perhatian pada karakteristik individu yang dapat dilihat dari tanggapan responden terhadap indikator minat yaitu pada butir kesesuaian jabatan/posisi dengan minat yang sebagian besar pegawai kontrak FISIP ULM menjawab dengan netral. Hal tersebut mendeskripsikan bahwa masih terjadi penempatan posisi/jabatan yang tidak sesuai dengan minat pegawai kontrak.

Karakteristik Pekerjaan (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil uji regresi linier berganda membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial karakteristik pekerjaan (X_2) terhadap kinerja pegawai

kontrak (Y) FISIP ULM (H₂ diterima), dan memiliki pola kausalitas yang positif (searah) yang menunjukkan bahwa apabila dilakukan peningkatan pada karakteristik pekerjaan (keragaman keterampilan, identitas tugas, signifikasi tugas, otonomi dan umpan balik) yang ada di FISIP ULM maka kinerja pegawai akan meningkat, sebaliknya jika karakteristik pekerjaan berkurang, maka akan menurunkan kinerja pegawai kontrak FISIP ULM.

Hasil penelitian ini memperkuat dan mendukung beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian oleh Kahya, Emin. (2007) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan yang mana apabila karakteristik pekerjaan baik menghasilkan kinerja karyawan yang meningkat, sebaliknya apabila karakteristik pekerjaan buruk menghasilkan kinerja karyawan menurun. Rendi, M, dkk. (2014) yang membuktikan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif & signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian oleh Kim, H., Knight, D.K., & Cruitsinger, C. (2009) dengan hasil temuan yang didapatkan bahwa H_{5a} ditolak (H_{5a} = karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan di FISIP ULM dipersepsikan baik dengan butir memberikan manfaat bagi lembaga/organisasi memiliki nilai rata-rata paling tinggi yang dijawab sebagian besar responden dengan sangat setuju. Hal tersebut mendeskripsikan bahwa tugas/pekerjaan yang diberikan mempunyai manfaat yang besar bagi FISIP ULM, namun juga mengindikasikan karakteristik pekerjaan yang masih perlu ditingkatkan, seperti pada indikator umpan balik khususnya pada butir diberikan pujian dan diberikan bonus yang sebagian besar dijawab responden dengan tidak setuju. Hal tersebut mendeskripsikan bahwa masih

kurangnya perhatian dalam umpan balik yang diterima pegawai atas keberhasilan dalam pekerjaan.

Karakteristik Organisasi (X₃) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil uji regresi linier berganda membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial karakteristik organisasi (X₃) terhadap kinerja pegawai kontrak (Y) FISIP ULM (H₃ diterima), dan memiliki pola kausalitas yang positif (searah) yang menunjukkan bahwa apabila karakteristik organisasi (komitmen organisasi, hubungan dengan sesama rekan kerja dan hubungan dengan atasan) di FISIP ULM ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat, sebaliknya jika karakteristik organisasi berkurang, maka kinerja pegawai kontrak FISIP ULM juga akan menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sapto, S., dkk. (2010) yang membuktikan bahwa karakteristik organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik organisasi di FISIP ULM dipersepsikan baik dan perlu dipertahankan, seperti yang terlihat pada butir mendukung tercapainya tujuan organisasi memiliki nilai rata-rata paling tinggi yang dijawab sebagian besar responden dengan sangat setuju. Hal tersebut mendeskripsikan bahwa adanya komitmen yang kuat untuk mencapai tujuan FISIP ULM yang harus tetap dipertahankan.

Karakteristik Individu (X₁), Karakteristik Pekerjaan (X₂) Karakteristik Organisasi (X₃) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil uji regresi linier berganda membuktikan karakteristik individu (X₁), karakteristik pekerjaan (X₂) dan karakteristik organisasi (X₃) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) kontrak FISIP ULM dengan koefisien pengaruh secara simultan berbentuk positif (searah) yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan nilai

dari karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi secara bersama-sama akan meningkatkan kinerja pegawai, sebaliknya turunya nilai dari karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi secara bersamaan, maka akan menurunkan kinerja pegawai kontrak FISIP ULM.

Hasil penelitian ini memperkuat dan mendukung penelitian oleh Rendi, M, dkk. (2014) yang membuktikan bahwa secara simultan variabel karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif & signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Sapto, S., dkk. (2010) yang menunjukkan hasil bahwa karakteristik individu, karakteristik organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Keterbatasan Penelitian

Variabel yang digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai pada penelitian ini hanya 3 (tiga) yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi, masih ada variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja pegawai kontrak FISIP ULM, misalnya seperti motivasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan faktor lingkungan diluar FISIP ULM.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan mengenai pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai kontrak FISIP ULM, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial Karakteristik individu terhadap kinerja pegawai kontrak FISIP ULM.
2. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai kontrak FISIP ULM.
3. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai kontrak FISIP ULM.

4. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai kontrak FISIP ULM.

Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang sudah diperoleh, maka diharapkan:

1. FISIP ULM perlu lebih memperhatikan karakteristik individu pegawai, seperti sikap, minat, nilai dan kemampuan pegawai kontrak FISIP ULM agar kedepannya dapat memberikan pengaruh signifikan yang mampu meningkatkan kinerja pegawai, misalnya memperhatikan sikap pegawai dalam menyikapi pekerjaan, menyesuaikan penempatan posisi dengan minat pegawai dan memperhatikan kepuasan pegawai dalam bekerja serta lebih memperhatikan potensi sumber daya manusia yang ada dengan meningkatkan kompetensi yang dimiliki melalui program pelatihan dan studi lanjut ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.
2. FISIP ULM perlu lebih memperhatikan dan meningkatkan karakteristik pekerjaan di FISIP ULM, khususnya umpan balik (*reward*) yang didapatkan pegawai atas keberhasilannya.
3. FISIP ULM perlu mempertahankan dan meningkatkan karakteristik organisasi yang sudah baik di FISIP ULM, seperti komitmen terhadap organisasi dan hubungan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan atasan.
4. FISIP ULM perlu mempertahankan dan meningkatkan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi di FISIP ULM secara bersamaan, misalnya pada kemampuan pegawai memakai prosedur kerja, signifikansi pekerjaan yang bermanfaat bagi organisasi dan komitmen tinggi dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, S.A.M., Said, N.A., Yunus, N.M., Kader, S.F.A., Latif, D.S.A., & Munap, R. (2014). Hackman and Oldham's Job Characteristics Model to Job Satisfaction. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. Vol. 129, p. 46-52.
- Aktarina, Destia. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi dan Dampaknya terhadap Kinerja Anggota Polri di Polresta Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. Vol. 12, No. 3, p. 42 – 54.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi V. Jakarta: Rineka Cipta.
- Baskoro, Y.K., Yudi & Irwansyah (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*. Vol. 3, No. 1, p. 19 – 28.
- Bernardin, J. Dan Russell. (1993). *Human Resources Management: an experiential approach*. New York: McGraw-Hill Publishing.
- Dantes, Nyoman. (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: ANDI.
- Darma, Agus. (1985). *Manajemen Prestasi Kerja*, Edisi Pertama. Jakarta: Rajawali.
- Darsono, Prawironegoro. (2010). *Kajian tentang Organisasi Bisnis, Budaya, Ekonomi, Sosial dan Politik*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Gibson, J.I., Ivancevich, J.M., and Donnelly, J.H. (1996). *Organisasi; Perilaku, Struktur dan Proses*. Alih bahasa, Wahid, Djoerban. (1997). Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hamdi, M., dan Ismaryati, S. (2014). *Metodologi Penelitian Administrasi*, Edisi 2. Banten: Universitas Terbuka.
- Hajati, D.I., Artaningsih, D.W, (2017). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Politeknik Kotabaru)
- Hauff, S., Richter, N.F., Tressin, T. (2015). Situational job characteristics and job satisfaction: The moderating role of national culture. *International Business Review*. Vol. xxx, p. xxx – xxx.
- Hellregel, Don and Slocum, John. (1996). *Manajemen*, Seventh Editions. Cincinnati Ohio: South Western College Publishing.
- Kahya, Emin. (2007). The effects of job characteristics and working conditions on job performance. *International Journal of Industrial Ergonomics*. Vol. 37, p. 515 – 523.
- Kim, H., Knight, D.K., & Cruitsinger, C. (2009). Generation Y employees' retail work experience: The mediating effect of job characteristics. *Journal of Business Research*. Vol. 62, p. 548 – 556.
- Lee, Jaehee, Lee, Jinjoo, Souder, William E. (2000). Differences of organizational characteristics in new product development: cross-cultural comparison of Korea and the US. *Technovation*. Vol. 20, p. 497 – 508.
- Lubis, Yusniar. (2012). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Iklim Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan. *Trikonomika*. Vol. 11, No. 2, p. 212 – 228.
- Luthans, Fred. (2005). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh. Alih bahasa, Yuwono, V.A., Purwanti, S., Arie, Theresia., dan Rosari, W. (2006). Yogyakarta: ANDY.
- Mathis, R.L., dan Jackson, J.H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.

- Mangkunegara, A.P. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- McKnight, D.H., Phillips, B., Hardgrave, B.C. (2009). Which reduces IT turnover intention the most: Workplace characteristics or job characteristics?. *Information & Management*. Vol. 46, p. 167 – 174.
- Moekijat. (1995). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Moses, R.M., Astuti, E.S., dan Hakam, M.S. (2014). Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 12. No. 01, p. 1 – 10.
- Ozbag, G.K., Ceyhun, G.C., dan Cekmecioglu, H.G. (2014). The Moderating Effects of Motivating Job Characteristics on the Relationship between Burnout and Turnover Intention. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. Vol. 150, p. 438 – 446.
- Panggabean, M.S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pramesti, Getut. (2014). *Kupas Tuntas Data Penelitian dengan SPSS 22*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT. Indeks.
- Santoso, Singgih. (2015). *Menguasai Statistik Parametrik : Konsep Dasar dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Setiawan, Joko. (2013). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Awetama Bina Reksa. *Jurnal AKMENBIS*. Vol. II, No. 01, p. 55 – 70.
- Simamora, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. www.landasanteori.com/2015/10/pengertian-kinerja-pegawai-menurut.html. Januari, 10, 2017.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Research & Development*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sujak, Adi. (1990). *Kepemimpinan Manajer: Konsep Dasar dan Implikasi*. Jakarta: Rajawali.
- Sujarweni, V.W. (2014). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustakabarupress.
- Sulastiningsih., Enderwati, S., dan Winoto, T.J. (2014). Analisis Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Purworejo. *Jurnal Kajian Bisnis*. Vol. 22, No. 01, p. 69 – 78.
- Universitas Lambung Mangkurat. (2015). *Pedoman Penulisan Tesis*. Banjarmasin: Pasca Sarjana FISIP UNLAM.
- Widanarni, D., Irwansyah dan Utomo, S. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*. Vol. 3, No. 1, p. 35 – 41.