

## **PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN PERTANAHAN NASIONAL KABUPATEN HULU SUNGAI TENGAH**

**Hadrane**

Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Hulu Sungai Tengah  
Jln. Murakata No.2, Barabai, Hulu Sungai Tengah  
*e-mail*: [adramuhammad94@gmail.com](mailto:adramuhammad94@gmail.com)

**Abstract:** The aim of this study is to determine the partial and simultaneous effect of individual characteristic and job characteristic on the performance of employees on the National Land Agency on Hulu Sungai Tengah Regency. This research is quantitative descriptive and associative. The samples of this study were the entire population of 34 respondents. The data analysis is multiple linear regression models. The results of this study show that individual characteristic and job characteristic have partial and simultaneous influence on the employees' performance of the staff of the National Land Agency of Hulu Sungai Tengah. The job characteristic is the dominant variable affecting the employees' performance.

**Keywords:** individual characteristic, job characteristic, employee performance

**Abstrak:** penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Hulu Sungai Tengah. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dan asosiatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini diambil dari seluruh populasi sebanyak 34 responden. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Hulu Sungai Tengah. Karakteristik pekerjaan merupakan variabel dominan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai

**Kata kunci:** karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, kinerja pegawai

### **Latar Belakang**

Badan Pertanahan Nasional adalah suatu lembaga non departemen yang dibentuk pada tanggal 19 Juli 1998 berdasarkan Keputusan Presiden RI No.26 tahun 1998. Badan ini merupakan peningkatan dari Direktorat Jenderal Agraria Departemen. Peningkatan statusnya didasarkan pada kenyataan bahwa tanah sudah tidak lagi merupakan masalah agraria yang selama ini lazimnya kita identifikasikan pertanahan. Tanah setelah berkembang menjadi masalah lintas sektoral yang mempunyai dimensi pertahanan dan keamanan. Tugas yang demikian luas tersebut terlalu besar untuk ditangani suatu direktorat jenderal pada suatu departemen. Diperlukan suatu badan yang lebih tinggi di bawah presiden

agar dapat melaksanakan tugasnya dengan otoritas seimbang. Untuk itu dibentuk Badan Pertanahan Nasional dengan tugas membantu presiden dalam mengelola dan mengembangkan administrasi pertanahan, baik berdasarkan UUPA (undang-undang pokok agraria) maupun peraturan perundang-undangan lain yang meliputi peraturan-peraturan penggunaan, penguasaan, pendaftaran tanah, pengurusan hak-hak atas tanah, pengukuran dan lain-lain yang berkaitan dengan masalah kebijaksanaan yang ditetapkan presiden.

Menurut Gibson (2008:87) karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang dalam situasi kerja. Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan

atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti dengan perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek yang disenangi itu. Karakteristik individu mempunyai kontribusi terbesar dalam pencapaian tujuan suatu badan. Betapapun sempurnanya rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya. Bila pegawai tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat gembira maka suatu badan tidak akan mencapai hasil yang semestinya dapat dicapai.

Selain karakteristik individu ada yang mempengaruhi terhadap kinerja pegawai dalam suatu badan yaitu karakteristik pekerjaan. Besar kecilnya sikap terhadap karakteristik pekerjaan ditentukan oleh kesanggupan, perhatian dan pengalaman individu. Selain prestasi, pengalaman dan pengetahuan tersebut berhubungan dengan situasi yang dihadapi dan untuk menghadapi suatu permasalahan tersebut diperlukan suatu kreativitas yang tinggi dan perilaku yang tepat sesuai dengan perkembangannya sikap terhadap karakteristik pekerjaan secara positif dapat menumbuhkan semangat kerja dan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal (Gibson, dkk., 2004:87). Karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan suatu bidang pekerjaan tertentu dan memungkinkan seseorang untuk lebih berhasil dalam bidang yang ditekuninya. Dengan pemahaman terhadap karakteristik pekerjaan diharapkan pegawai tersebut akan semakin berorientasi di bidang pekerjaannya. Pegawai akan menekuni dengan konsentrasi dan tanggung jawab yang disertai perasaan senang sampai diperoleh hasil yang memuaskan dan tingginya kualitas.

Dari dua uraian aspek tersebut tentunya jika tidak dilakukan oleh pegawai Badan Pertanahan Kabupaten Hulu Sungai Tengah akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang hasil kualitas layanan kepada masyarakat tidak akan tercapai sesuai dengan visi dan misi organisasi. Layanan merupakan proses pemenuhan kebutuhan melalui aktivitas orang lain secara langsung, menyediakan segala apa yang diperlukan orang lain dan dirasakan baik sebagai penghargaan maupun penghormatan. Dalam layanan tersebut harus terlintas pemikiran serta berniat untuk mem-

pertahankan kualitas layanan dalam organisasi itu. Kualitas layanan yang bagus juga merupakan nilai personal, yang kadang-kadang mengacu pada sikap loyal pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Hulu Sungai Tengah.

### Studi Literatur

Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi rujukan penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

1. Mutmainah (2012), meneliti tentang pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja dengan mediasi komitmen organisasional Pegawai Kantor Camat di Wilayah Kabupaten Sukoharjo. Populasinya adalah pegawai kantor camat di wilayah kabupaten Sukoharjo sebanyak 298 orang, sedangkan penentuan jumlah sampel digunakan rumus slovin, dengan menggunakan nilai kritis 10% di mana diperoleh sampel sebanyak 75 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *proportional random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai Kantor Camat di Wilayah Kabupaten Sukoharjo. Karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan juga secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat di Wilayah Kabupaten Sukoharjo. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat di Wilayah Kabupaten Sukoharjo.
2. Nurhamida (2015) meneliti tentang pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* di lingkungan Kanwil Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil di lingkungan kantor wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah sebanyak 486 orang. Untuk mendapatkan sampel yang dapat menggambarkan populasi, maka dalam penentuan sampel penelitian ini menggunakan rumus slovin di mana diperoleh jumlah sampel sebanyak 220 orang pegawai yang dapat dianalisis de-

ngan waktu penelitian pada tahun 2014. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Kanwil Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Barat. Kepuasan kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kanwil Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Barat.

3. Sya'bani (2012) meneliti tentang pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor dinas perhubungan ini berjumlah 320 orang. Teknik Pengambilan sampel ini menggunakan metode *simple random sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 194 orang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi liner berganda untuk memperoleh hasil mengenai hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Hasil yang didapat dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Yogyakarta Provinsi Jawa Tengah. Karakteristik pekerjaan merupakan variabel dominan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Yogyakarta Provinsi Jawa Tengah.

### Metode Penelitian

Jenis penelitian ini berpendekatan kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif. Dikatakan pendekatan kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan adalah dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisa data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif karena bertujuan membuat pencanderaan/lukisan/deskripsi mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat suatu populasi atau daerah tertentu secara sistematis, faktual dan teliti (Ginting, 2008:55). Sementara itu, dikatakan sebagai penelitian asosiatif karena

penelitian ini menghubungkan dua variabel atau lebih (Ginting, 2008:57).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Badan Pertanahan Kabupaten Hulu Sungai Tengah berjumlah 34 orang.

Pengambilan sampel penelitian harus seksama dan memenuhi aturan-aturan dalam pemilihan sampel. Sebagai acuan apabila subyek kurang dari 100 maka lebih baik diambil seluruhnya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi Arikunto, (2010:57). Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian populasi. Pemilihan penelitian populasi dalam penelitian ini didasarkan pada pertimbangan bahwa seluruh Pegawai Badan Pertanahan Nasional yang berjumlah 34 orang. Oleh karena itu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah data tentang jenis kelamin pegawai, pangkat/golongan, status perkawinan, pendidikan pegawai, sejarah instansi, struktur organisasi beserta *job description*. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini dalam bentuk skoring data hasil jawaban responden, data umur, dan lama pegawai bekerja.

Sumber data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yang digunakan adalah sumber datanya langsung diperoleh oleh responden dengan teknik melalui jawaban kuesioner, observasi dan wawancara. Data sekunder yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya melalui studi pustaka dan penelitian dokumen-dokumen dari kantor Badan Pertanahan Kabupaten Hulu Sungai Tengah.

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

Nilai  $t_{hitung}$  variabel karakteristik individu ( $X_1$ ) adalah sebesar 3,035. Hasil ini lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,042. Berarti, secara parsial karakteristik individu mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPN Kabupaten Hulu Sungai Tengah dengan probabilitas sebesar 0,005 (sig. < 0,05). Dengan demi-

kian, hipotesis pertama ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BPN Kabupaten Hulu Sungai Tengah terbukti diterima.

Nilai koefisien regresi variabel karakteristik individu positif sebesar 0,352. Artinya, terdapat hubungan searah antara variabel karakteristik individu terhadap kinerja pegawai BPN Kabupaten Hulu Sungai Tengah. Artinya, semakin tinggi karakteristik individu pegawai semakin tinggi pula kinerja pegawai BPN Kabupaten Hulu Sungai Tengah. Peningkatan karakteristik individu setiap 1% akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja sebesar 0,352% demikian juga sebaliknya. Sementara itu, besarnya pengaruh variabel karakteristik individu terhadap kinerja pegawai BPN Kabupaten Hulu Sungai Tengah dengan koefisien determinasi parsial ( $r$ ) yaitu sebesar 0,479. Artinya, kinerja pegawai BPN Kabupaten Hulu Sungai Tengah dapat dijelaskan oleh variabel karakteristik individu sebesar 47,9%.

Hasil penelitian secara deskriptif menunjukkan bahwa total rata-rata skor kinerja dilihat dari faktor karakteristik individu rata-rata cukup tinggi. Berarti, karakteristik individu memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai BPN Kabupaten Hulu Sungai Tengah. Temuan ini mendukung hasil penelitian Mutmainah (2012) dan Sya'bani (2012) yang menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin baik karakteristik individu seorang pegawai maka akan semakin baik pula kinerja pegawai. Sebaliknya, semakin buruk karakteristik individu terhadap organisasi maka kinerja pegawai akan semakin menurun.

Menurut Robbins (2012:103) 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 di mana ia tinggal, nilai-nilai tersebutlah yang nantinya dibawa dalam situasi kerja. Oleh karena itu, nilai-nilai dari setiap individu yang berlainan harus diketahui oleh instansi agar dapat digunakan

untuk menilai pegawai yang potensial dan menetapkan apakah nilai-nilai mereka segaris dengan nilai dominan dari organisasi.

Nilai  $t_{hitung}$  variabel karakteristik pekerjaan ( $X_2$ ) adalah sebesar 5,161. Hasil ini lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,042. Artinya, secara parsial karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPN Kabupaten Hulu Sungai Tengah dengan probabilitas sebesar 0,000 ( $sig.< 0,05$ ). Dengan demikian, hipotesis kedua ( $H_2$ ) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BPN Kabupaten Hulu Sungai Tengah terbukti diterima.

Nilai koefisien korelasi variabel karakteristik pekerjaan positif sebesar 0,476. Artinya, terdapat hubungan searah antara variabel karakteristik pekerjaan dengan kinerja pegawai BPN Kabupaten Hulu Sungai Tengah. Artinya, semakin baik karakteristik pekerjaan yang dimiliki pegawai atas pekerjaan sekarang, semakin meningkat pula kinerja pegawai BPN Kabupaten Hulu Sungai Tengah. Peningkatan karakteristik pekerjaan setiap 1% akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,476% dan sebaliknya. Sementara itu, besarnya pengaruh variabel karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai BPN Kabupaten Hulu Sungai Tengah dengan koefisien determinasi parsial ( $r$ ) yaitu sebesar 0,680. Artinya, kinerja pegawai BPN Kabupaten Hulu Sungai Tengah dapat dijelaskan oleh variabel karakteristik pekerjaan sebesar 68%.

Hasil penelitian secara deskriptif menunjukkan bahwa total rata-rata skor kinerja dilihat dari faktor karakteristik pekerjaan adalah cukup tinggi. Berarti, karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai BPN Kabupaten Hulu Sungai Tengah. Temuan ini mendukung hasil penelitian Mutmainah (2012) dan Sya'bani (2012) yang menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin baik karakteristik pekerjaan seorang pegawai maka semakin baik pula kinerja pegawai. Sebaliknya, semakin buruk karakteristik pekerjaan terhadap organisasi maka kinerja pegawai akan semakin menu-

run.

Karakteristik pekerjaan juga dapat mempengaruhi prestasi kerja. Seorang pegawai membutuhkan keterampilan untuk menyelesaikan suatu tugas, keterampilan pegawai ditentukan oleh aktivitas yang dikerjakan dan setiap aktivitas yang berbeda membutuhkan keterampilan yang bervariasi. Selain besarnya tanggung jawab juga perlu diperhatikan karena setiap tingkat pekerjaan memerlukan tanggung jawab yang berbeda. Seperti yang diungkapkan oleh Mangkuprawira (2002:65) bahwa karakteristik pekerjaan adalah identifikasi beragam dimensi pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi dan kepuasan kerja. Menurut Robbins (2008:103), signifikansi tugas atau tingkat pentingnya tugas adalah tingkatan di mana pekerjaan tersebut memiliki dampak yang substansial terhadap kehidupan atau pekerjaan orang lain. Semakin tinggi skor pencapaian karakteristik pekerjaan, maka semakin tinggi pula pekerjaan menunjukkan kompleksitas yang memberi tantangan menentukan potensi untuk menciptakan motivasi internal, meningkatkan pertumbuhan dan kepuasan kerja serta menambah efektivitas kerja (Robbins, 2008).

Menurut teori karakteristik pekerjaan, sebuah pekerjaan dapat melahirkan tiga keadaan psikologis dalam diri seorang pegawai yakni mengalami makna kerja, memikul tanggung jawab akan hasil kerja, dan pengetahuan akan hasil kerja. Ketiga kondisi psikologis ini akan mempengaruhi motivasi kerja secara internal, prestasi kerja, kepuasan kerja, ketidakhadiran dan perputaran pegawai. Keadaan psikologis kritis ini dipengaruhi oleh dimensi inti dari sebuah pekerjaan yang terdiri dari keragaman keahlian, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik.

Pengujian dengan menggunakan alat uji statistik F digunakan untuk membuktikan hipotesis secara simultan. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda bahwa variabel karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai BPN Kabupaten Hulu Sungai Tengah dengan tingkat kesalahan 5%. Hal ini terbukti bahwa  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung}$  33,408 >  $F_{tabel}$  3,305), sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima.

Besarnya pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai BPN Kabupaten Hulu Sungai Tengah sebesar koefisien determinasi simultan ( $R^2$ ) sebesar 0,683. Artinya, kinerja pegawai BPN Kabupaten Hulu Sungai Tengah dapat dijelaskan oleh variabel karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan sebesar 68,3% dan sisanya sebesar 31,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model ini. Dengan demikian, hipotesis kedua ( $H_2$ ) yang menyatakan bahwa variabel karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPN Kabupaten Hulu Sungai Tengah terbukti diterima.

Hasil penelitian secara deskriptif menunjukkan bahwa total rata-rata skor kinerja adalah cukup tinggi. Artinya, tinggi rendahnya kinerja dipengaruhi oleh faktor karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan. Temuan ini mendukung hasil penelitian Mutmainah (2012) dan Sya'bani (2012) yang menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan pegawai akan meningkatkan kinerja mereka dan sebaliknya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja atau *performance* merupakan hasil perkalian antara kemampuan dengan karakteristik individu (Mangkunegara, 2010).

Dengan hasil kinerja pegawai yang baik, maka akan berdampak pada kinerja organisasi. Organisasi berkewajiban untuk mempertahankan kinerja pegawai yang baik tersebut sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di antaranya adalah karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan.

Menurut Luthans (2011:64), kinerja akan tercapai apabila pegawai merasa bahwa apa yang diperolehnya dari hasil kerja telah sesuai dengan apa yang diharapkan atau

melebihi dari yang diharapkan. Karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan adalah variabel yang berhubungan dan mempengaruhi kinerja (*job performance*). Karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan memiliki implikasi, bukan saja pada pegawai dan organisasi, namun juga kepada masyarakat secara keseluruhan.

Untuk menjawab tujuan ketiga dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui variabel yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai BPN Kabupaten Hulu Sungai Tengah, ditunjukkan dari hasil perhitungan  $t_{hitung}$  tertinggi yaitu variabel karakteristik pekerjaan sebesar 5,161. Nilai  $t_{hitung}$  variabel karakteristik pekerjaan tersebut adalah paling besar jika dibandingkan dengan nilai  $t_{hitung}$  variabel karakteristik individu yaitu hanya 3,035. Artinya, variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai BPN Kabupaten Hulu Sungai Tengah adalah variabel karakteristik pekerjaan. Berarti hipotesis yang menyatakan bahwa variabel karakteristik pekerjaan merupakan variabel yang dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai BPN Kabupaten Hulu Sungai Tengah terbukti diterima.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dirumuskan beberapa kesimpulan sebagai berikut ini.

1. Karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor BPN Kabupaten Hulu Sungai Tengah.
2. Karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor BPN Kabupaten Hulu Sungai Tengah.
3. Karakteristik pekerjaan merupakan variabel dominan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor BPN Kabupaten Hulu Sungai Tengah.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi, 2010, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Gibson James L., 2004, *Perilaku organisasi*. Rineka Cipta. Jakarta
- Gibson James L. 2008, *Manajemen*, Prenhalindo, Jakarta.
- Ginting Paham, 2008 *Filsafat dan Metode Riset*, USU Press, Medan
- Luthans Fred, 2011, *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, Andi. Yogyakarta.
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2010, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Refika Aditama, Bandung.
- Mangkuprawira Sjafri, 2002, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Mutmainah Hestin. 2012. "Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen Organisasional Pegawai Kantor Camat di Wilayah Kabupaten Sukoharjo", *Graduasi*, Vol. 28
- Nurhamida, 2015, "Pengaruh Karakteristik individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Lingkungan Kanwil Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Barat", *Ejurnal Bung Hatta*.
- Republik Indonesia, *Undang-Undang Pokok Agraria Pasal No. 5 Tahun 1960 dan Pasal 16 Ayat 1 tentang Hak-Hak Atas Air dan Ruang Angkasa*.
- Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Pasal 31 Ayat 2 Tentang Pendaftaran Tanah dan Kekuatan Bukti Sertifikat Tanah*.
- Robbins Stephen P, 2012, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*. Prehallindo, Jakarta.
- Sya'bani Rahmad, 2012, *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Yogyakarta*.