

THE EFFECT OF INDIVIDUAL CHARACTERISTICS AND WORK ENVIRONMENT ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PERMODALAN NASIONAL MADANI MEKAR  
CIMAHI BRANCH

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA PERMODALAN NASIONAL  
MADANI MEKAR CABANG CIMAHI

<sup>1</sup>Fahrian Al Fauzi

<sup>1</sup>[alfauzi.fahrian@gmail.com](mailto:alfauzi.fahrian@gmail.com)

<sup>2</sup>Sri Wahyuningsih

<sup>2</sup>[sriwahyuningsih@umiba.ac.id](mailto:sriwahyuningsih@umiba.ac.id)

<sup>3</sup>Ahmad Firdaus

<sup>3</sup>[firdaus.ahmd3@gmail.com](mailto:firdaus.ahmd3@gmail.com)

<sup>1,2,3</sup>Prodi Manajemen dan Bisnis Universitas Mitra Bangsa Jakarta

**Abstrak**

Penelitian ini berpendekatan kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah pegawai PNM Mekar Cabang Cimahi 100 Pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh Karakteristik Individu terhadap Prestasi Kerja Pegawai, terbukti diperoleh nilai thitung untuk variabel Karakteristik Individu (X1) sebesar 9.773 sedangkan nilai ttabel untuk N = 100 sebesar 1.983. Jadi  $9.773 > 1.983$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat dinyatakan bahwa Karakteristik Individu (X1) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y). 2) Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai, terbukti diperoleh nilai thitung untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 10.755, sedangkan nilai ttabel untuk N = 100 sebesar 1.983. Jadi  $10.755 > 1.983$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y). 3) Terdapat pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Pegawai, terbukti diperoleh dari hasil uji ANOVA diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 390.320 Sedang  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) untuk N = 100 sebesar 2.70. Jadi  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) atau  $390.320 > 2.70$  dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa Karakteristik Individu (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y). Nilai Adjusted R Square ( $R^2$ ) sebesar 0.889. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 88.9% Karakteristik Individu (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) sedangkan sisanya sebesar 11.1% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai

**Abstract**

*This study uses a quantitative approach, descriptive and associative. In this study, the author narrows the population, namely the number of employees of PNM Mekar Cimahi Branch 100 employees. The results of this study indicate that: 1) There is an influence of individual characteristics on employee work performance, as evidenced by the t-test value for the Individual Characteristics variable (X1) of 9,773 while the t-table value for N = 100 is 1,983. So  $9.773 > 1.983$ , then  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, it can be stated that Individual Characteristics (X1) have a significant effect on Employee Work Performance (Y). 2) There is an influence of the Work Environment on Employee Work Performance, proven by the t-count value for the Work Environment variable (X2) of 10.755, while the t-table value for N = 100 is 1.983. 3) There is an influence of Individual Characteristics and Work Environment simultaneously on Employee Work Performance, as proven by the results of the ANOVA test, the Fcount value is 390,320. While Ftable ( $\alpha$  0.05) for N = 100 is 2.70. So  $Fcount >$  from Ftable ( $\alpha$  0.05) or  $390,320 > 2.70$  with a significant level of 0.000 because  $0.000 < 0.05$ , it can be said that Individual Characteristics (X1) and Work Environment (X2) simultaneously have a positive effect on Employee Work Performance (Y). The Adjusted R Square ( $R^2$ ) value is 0.889. This shows that 88.9% of Individual Characteristics (X1) and Work Environment (X2) simultaneously have an effect on Employee Work Performance (Y) while the remaining 11.1% is influenced by other factors not examined in this study.*

**Keywords:** Individual Characteristics; Work Environment on Employee; Work Performance

## **PENDAHULUAN**

Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja pegawai juga mempunyai keterkaitan dengan hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dan selanjutnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pegawai dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya artinya pegawai tersebut dapat mencapai atau melebihi standar atau kriteria tertentu yang ditetapkan organisasi. Oleh karena itu dilakukannya laporan kondisi prestasi kerja pegawai, karena dengan adanya laporan kondisi prestasi kerja pegawai maka pihak organisasi dapat membuat keputusan yang jernih mengenai pegawai mana yang patut diberi penghargaan atau pegawai mana yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai.

Prestasi kerja merupakan sesuatu yang diharapkan oleh organisasi dari pegawainya merupakan dalam rangka melancarkan dan mengembangkan setiap aktivitas organisasi, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Oleh sebab itu, prestasi kerja pegawai perlu mendapat perhatian. Karena apabila prestasi kerja pegawai kurang mendapat perhatian, maka akan berdampak terjadinya penurunan prestasi kerja pegawai yang nantinya akan berakibat terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan oleh organisasi, seperti hasil kerja yang tidak maksimal yang akan berakibat sulit tercapainya tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Oleh karenanya, penurunan prestasi kerja tidak boleh dibiarkan terus berlanjut karena akan dapat menyebabkan organisasi mengalami kerugian. Namun dalam penelitian ini masih terdapat prestasi kerja pegawai yang menurun yang disebabkan karena kurangnya dorongan dari pimpinan serta lingkungan yang kurang kondusif, rasa cemburu dan ketidakadilan pemberian insentif, kurangnya kemampuan komunikasi pegawai, serta kurangnya penghargaan atas kerja dan prestasi pegawai pada PNM Mekar Cabang Cimahi.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Pada umumnya para pekerja mengharapkan bahwa lingkungan kerja mereka yang aman, tentram, bersih, dan tidak bising, serta terang dan bebas dari segala ancaman, dan gangguan yang menghambat pekerjaan. Oleh karena itu, lingkungan kerja disini merupakan bagian yang penting dalam organisasi.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja/ prestasi yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja/ prestasi pegawai tersebut akan rendah. lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat pegawai juga ikut merasa nyaman bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh para pegawai juga baik.

Lingkungan kerja bagi para pegawai akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya organisasi. Lingkungan kerja merupakan suatu wadah yang dapat dimanfaatkan oleh para pegawai di sebuah organisasi untuk membuktikan kemampuan-kemampuannya dalam melaksanakan serta menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka yang telah dibebankan dari organisasi. Lingkungan kerja sangat berhubungan dan berpengaruh secara langsung terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas dan tanggung jawab pegawai. Oleh karena itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang aman dan layak agar pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik

sehingga mereka dapat meningkatkan prestasi kerja mereka. Penelitian Prabowo & Prawitasari (2007) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik memungkinkan karyawan bekerja secara optimal, sehingga meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja mereka.

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Flippo (dalam Priansa, 2019) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian pegawai dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, pegawai dan masyarakat. Sedangkan menurut Triyono (2019) MSDM adalah bertugas mempelajari dan mengembangkan cara-cara agar manusia dapat secara efektif diintegrasikan kedalam berbagai organisasi guna mencapai tujuan-tujuannya.

MSDM adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu, (Umar dalam Sunyoto, 2020). Sementara menurut Badriyah (2018) MSDM merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi.

MSDM adalah berkaitan dengan cara pengelolaan sumber daya insani, dalam organisasi dan lingkungan yang mempengaruhinya, agar mampu memberikan kontribusi secara optimal bagi pencapaian organisasi” (Novianto, 2021). Sementara menurut Amstrong dalam Triyono (2019) MSDM dapat didefinisikan sebagai pendekatan strategik dan koheren untuk mengelola asset paling berharga milik organisasi, orang-orang yang bekerja dalam organisasi, baik secara individu maupun kolektif, dan memberikan sumbangan untuk mencapai sasaran organisasi.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa MSDM merupakan kegiatan yang berfungsi untuk mengatur, mengolah, serta memanfaatkan sumber daya manusia, dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Perusahaan tidak lagi memandang sumber daya manusia sebagai beban, akan tetapi sebagai aset dalam persaingan dengan perusahaan lain.

### **Karakteristik Individu**

Karakteristik individu ialah bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lainnya. (Nurjaman, 2019) Karakteristik individu adalah setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain, dan perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lainnya berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama (Malayu, 2017). Karakteristik individu adalah masing-masing individu memiliki latar belakang yang berbeda-beda antara satu dengan lainnya yang akan dibawa ke dalam dunia kerja yang pada akhirnya memberikan karakteristik tersendiri bagi individu tersebut (Sutrisno, 2017). Sedangkan menurut Badriyah (2017) pengertian karakteristik individu adalah suatu sifat atau watak atau kepribadian yang khas dari seseorang.

Sementara itu Rivai (2018), mengemukakan beberapa ciri-ciri individu meliputi: jenis kelamin, status perkawinan, usia, pendidikan, pendapatan keluarga, dan masa jabatan. Sedangkan menurut Nimran (Sopiah, 2018) bahwa karakteristik individu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, karakteristik individu dalam penelitian ini dilihat dari kemampuan, karakteristik-karakteristik biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi, dan nilai.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut (Widodo, 2015:95). Sedangkan menurut Kohun (dalam Noah & Steve, 2012:37) lingkungan kerja merupakan kumpulan dari seluruh kekuatan, tindakan, dan faktor lain yang mempengaruhi secara langsung atau berpotensi untuk meningkatkan aktivitas dan kinerja karyawan.

Menurut Sofyan (2018), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Sementara menurut Nitisemito (dalam Nuraini 2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Sedarmayanti (2019) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk Mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan”. Sementara menurut Gardjito, dkk. (2022) lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang cukup besar mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya (Nitisemito dalam Sugiarti, 2020). Sedangkan menurut Kurniasari dan Halim (2019) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugas yang dibebankan.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja baik langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya seperti suasana kerja, hubungan yang harmonis baik itu antara sesama rekan kerja maupun atasan dan bawahan.

### **Prestasi Kerja Pegawai**

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu (Sunyoto, 2019). Menurut Hasibuan (2021) Prestasi kerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non-fisik/non-material. Setiap pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagaimana terdapat di dalam Deskripsi Pekerjaan/Jabatan, perlu dinilai hasilnya setelah tenggang waktu tertentu.

Hasibuan (dalam Sunyoto, 2022) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sementara menurut (Rivai, 2018) prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Prestasi kerja (*job performment*) adalah kegiatan dan hasil kerja yang dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang di dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (August dalam Suwatno dan Junni, 2018). Sementara Maier (dalam Wijoyo, 2019) menyatakan bahwa prestasi kerja atau kinerja diartikan sebagai suatu keberhasilan dari suatu individu dalam suatu tugas dan pekerjaannya. Yang artinya setiap individu ketika bekerja akan dikatakan berhasil ketika memiliki prestasi kerja di dalam perusahaan.

Guion (dalam Wijono, 2019) mengatakan bahwa prestasi kerja mempunyai dua hal, yaitu: pertama, secara kuantitas mengacu pada “hasil”, dari suatu kerja yang dilakukan seperti jumlah pengeluaran barang oleh individu perjam. Kedua, dari sudut kualitas, juga prestasi

kerja mengacu pada “bagaimana sempurna” seseorang itu melakukan pekerjaan. Misalnya, barang yang dikerjakannya harus berkualitas.

Gomes (dalam Mangkunegara, 2019) menyatakan bahwa kinerja adalah ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Sementara Hasibuan (dalam Nurjaman, 2020) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu.

Hasibuan (2018) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Hermawati (2022) prestasi kerja merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau kriteria lain yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh perusahaan dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja pegawai merupakan hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya

## **METODE**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk angka-angka, meskipun juga berupa data kualitatif sebagai pendukungnya, seperti kata-kata atau kalimat yang tersusun dalam angket, kalimat hasil konsultasi atau wawancara antara peneliti dan informan. Menurut Sugiyono (2019:13), “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Dalam kebanyakan studi kuantitatif, peneliti memasukkan tinjauan literatur ini pada judul yang terpisah "tinjauan literatur guna menarik perhatian terkait peran yang dimainkan. Peneliti juga mencakup literatur untuk akhir penelitian, perbandingan hasil dengan prediksi sebelumnya atau ekspektasi yang dibuat pada awal studi. Menelusuri literatur yang ada dan menelaah secara tekun merupakan kerja kepustakaan yang amat diperlukan untuk melaksanakan penelitian; survei terhadap data yang tersedia dapat dilaksanakan setelah masalah penelitian dipilih. Karena itu, studi pustaka dilakukan sebelum pemilihan masalah, termasuk memperoleh ide menyangkut masalah apa yang up to date untuk dirumuskan dalam penelitian.

Berdasarkan pengertian di atas, maka penelitian yang dilakukan adalah dengan metode deskriptif kuantitatif yaitu suatu bentuk penelitian yang berdasarkan data yang dikumpulkan selama penelitian secara sistematis mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat dari obyek yang diteliti dengan menggabungkan hubungan antar variabel yang terlibat didalamnya, kemudian diinterpretasikan berdasarkan teori-teori dan literatur-literatur yang berhubungan dengan prestasi kerja dan kinerja *finish good*. Metode ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang cukup jelas atas masalah yang diteliti. Dalam penelitian ini penulis memperoleh data dengan menggunakan kuesioner tertutup yang telah diberi skor, dimana data tersebut nantinya akan dihitung secara statistik.

### **Populasi dan Sampel**



Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2018). Dari pengertian tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 60 Pegawai PNM Mekar Cabang Cimahi. Dikarenakan keterbatasan waktu dan biaya maka penulis menggunakan teknik *Total Sampel* dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2020) dinyatakan *Total Sampel* karena pengambilan sampel seluruh anggota populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini

### Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Adapun operasional variabel Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Prestasi Kerja dalam penelitian ini tersaji dalam bentuk tabel 3.1, untuk lebih jelasnya dapat dilihat di bawah ini.

**Tabel 1. Operasional Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Pernyataan
<b>Karakteristik Individu (X1)</b>	Kemampuan	Melaksanakan tugas	1,2
		Menyelesaikan tugas tanpa kesalahan	3,4
	Nilai	Pekerjaan yang memuaskan	5,6
		Pengembangan intelektual	7,8
	Sikap	Merasakan akan pekerjaan	9,10
	Minat	Minat terhadap jenis pekerjaan	11,12
<b>Sumber: Nur Hanifah (2019)</b>			
<b>Lingkungan Kerja (X2)</b>	Faktor Lingkungan Kerja Fisik	Pewarnaan dan Penerangan	1,2
		Udara dan Suara bising	3,4
		Keamanan dan Kebersihan	5,6
	Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik	Struktur kerja dan Tanggung jawab kerja	7,8
		Perhatian dan dukungan pemimpin	9,10
		Kerja sama antar kelompok	11
<b>Sumber : Sedarmayanti (2017)</b>			
<b>Prestasi Kerja (Y)</b>	Kualitas kerja	Pegawai yang terampil	1,2
		Ketelitian pegawai	3,4
	Kuantitas kerja	kecepatan kerja	5,6
		Disiplin kerja	Pegawai yang patuh terhadap peraturan
	Inisiatif	Adanya dorongan pimpinan	9,10
	Kerjasama	Adanya kerjasama pegawai	11,12
<b>Sumber: Nasution (2018)</b>			

### Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendukung gagasan teoritik atau konseptual mengenai variabel atau konseptual mengenai variabel penelitian ini, penulis menggunakan teknik penelitian kepustakaan, yang dalam hal ini didukung dengan alat pengumpulan data melalui buku teks atau literatur yang dijadikan sebagai bahan kajian dalam penelitian ini. Sedangkan observasi, yaitu pengumpulan data yang dilakukan penulis berupa pengamatan secara langsung terhadap obyek yang diteliti yakni Pengaruh Upah dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Permodalan Nasional Madani (Persero) Mekaar Cabang Cimahi.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Menurut Banister (dalam Poerwandari, 2021:80) menyatakan bahwa observasi menjadi metode paling dasar dan paling tua dari ilmu-ilmu sosial, karena dalam cara-cara tertentu kita selalu terlibat dalam proses mengamati. Semua bentuk penelitian baik itu kualitatif maupun kuantitatif mengandung aspek observasi di dalamnya. Metode ini digunakan untuk memperoleh data yang penulis butuhkan. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner (Angket) diberikan kepada responden Pegawai Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PNM Mekar Cabang Cimahi.

Penilaian terhadap serangkaian pernyataan angket penelitian yang telah dijawab oleh responden menggunakan norma penelitian sebagai berikut:

Pertanyaan yang bersifat positif jika jawabannya:

- a) Sangat Setuju Skor 5
- b) Setuju Skor 4
- c) Cukup Setuju Skor 3
- d) Tidak Setuju Skor 2
- e) Sangat Tidak Setuju Skor 1

Penyusunan alternatif jawaban pada angket ini didasarkan pada model skala *Likert*. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian gejala sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

### Instrument Penelitian

Instrument penelitian variabel Karakteristik Individu ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dan Prestasi Kerja ( $Y$ ) berupa kuisisioner dengan *scoring* model likert yang diisi oleh responden pada kuisisioner yang dibagikan. Skala likert terdiri dari 5 (lima) skala yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan bobot nilai untuk pernyataan positif maupun negatif.

### Teknik Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Selanjutnya untuk memperoleh dan mempercepat input data, *software* statistik digunakan untuk mendukung penelitian ini. *Software* yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 29. Dalam SPSS data mentah yang telah diolah menjadi angka di inputkan ke dalam SPSS, sehingga memudahkan penulis dalam melakukan penelitian ini.

### Pengujian Validitas

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut:

- Apabila nilai  $r_{\text{hasil}}$  positif serta  $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$ , maka butir atau variabel tersebut valid.
  - Apabila nilai  $r_{\text{hasil}}$  negatif dan  $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$  atau pun  $r_{\text{hasil}}$  negatif  $> r_{\text{tabel}}$  maka butir atau variabel tersebut tidak valid.
- Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai  $r$  yang diperoleh dari hasil perhitungan ( $r_{xy}$ ) lebih besar daripada nilai  $r_{\text{tabel}}$  (5%).

### Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Arikunto (2020:221) reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk menggunakan rumus Cronbach Alpha. Adapun rumus yang dipakai dalam uji reliabilitas ini sebagai berikut:

$$r_1 = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ \frac{S^2 - \sum p_i q_i}{S^2} \right]$$

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Apabila nilai  $r_{\text{alpha}}$  positif dan  $r_{\text{alpha}} > r_{\text{tabel}}$  maka butir atau variabel tersebut Reliabel.
- Apabila nilai  $r_{\text{alpha}}$  negatif dan  $r_{\text{alpha}} < r_{\text{tabel}}$  ataupun  $r_{\text{alpha}}$  negatif  $> r_{\text{tabel}}$  maka butir atau variabel tersebut tidak Reliabel

### Analisis regresi Berganda

Sugiyono (2019:277) mengemukakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen ( $X_1$ , dan  $X_2$ ), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat

$$\mu_{Y/X_1, X_2, \dots, X_n} = A + B_1 X_1 + B_2 X_2 + \dots + B_n X_n$$

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik regresi linear berganda. Analisis dilakukan secara komputerisasi dengan menggunakan komputer program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) Versi 29 for Windows.

### Hipotesis

Perhitungan atau analisis pada penelitian ini memanfaatkan komputer program SPSS for Windows 29. Statistik uji yang digunakan adalah:

- Uji F  
Statistik uji F digunakan untuk mengetahui secara simultan (berganda) pengaruh antara Karakteristik Individu ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y), dengan keputusan uji adalah :  
  - $H_0$  diterima jika  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$
  - $H_0$  ditolak jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ .
- Uji t  
Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri (parsial) dengan variabel terikat, dengan keputusan ini adalah menggunakan uji parsial (uji t) dengan keputusan uji adalah :  
  - $H_0$  diterima jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$
  - $H_0$  ditolak jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ .
- Koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada PT Permodalan Nasional Madani



(Persero) Mekaar Cabang Cimahi. Menggunakan koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ). Apabila semakin besar  $r^2$  untuk masing-masing variabel independent, semakin besar pula sumbangannya terhadap variabel dependen dan jika ada variabel dependen yang angka  $r^2$  paling besar, probabilitasnya paling kecil dan  $r_{hitung}$  paling tinggi, maka variabel dependen tersebut mempunyai hubungan yang besar terhadap variabel independent.

## HASIL

Data kuantitatif yang telah tersusun, melalui penyebaran kuesioner atau angket yang telah peneltii lakukan menjadi nilai rata-rata variabel  $X_1$  (Karakteristik Individu), variabel  $X_2$  (Lingkungan Kerja) dan variabel Y (Prestasi Kerja Pegawai) dianalisis menggunakan statistik parametris dengan program *SPSS Release 29.00 For Windows*, yaitu untuk mengetahui apakah masing-masing variabel yang diteliti mempunyai pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai atau sebaliknya. Data dianalisis dengan menggunakan perintah (*option*) *analysis regression* yang terdapat pada menu utama SPSS. Nilai-nilai dalam setiap *output* SPSS, diuraikan sebagai berikut:

### a. Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 2. Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,117	1,588		2,592	,011
1 Karakteristik Individu (X1)	,458	,047	,483	9,773	,000
Lingkungan Kerja (x2)	,534	,050	,531	10,755	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

### a) Pengaruh Karakteristik Individu ( $X_1$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Karakteristik Individu ( $X_1$ ) sebesar 9.773 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $N = 100$  sebesar 1.983. Jadi  $9.773 > 1.983$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat dinyatakan bahwa Karakteristik Individu ( $X_1$ ) berHubungan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y).

### b) Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 10.755, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $N = 100$  sebesar 1.983. Jadi  $10.755 > 1.983$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berHubungan terhadap Prestasi Kerja (Y).

## Uji F

**Tabel 3. ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	11410,060	2	5705,030	390,320	,000 <sup>b</sup>
Residual	1417,780	97	14,616		
Total	12827,840	99			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (x2), Karakteristik Individu (X1)

Dari hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 390.320. Sedangkan  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) untuk  $N = 100$  sebesar 2.70. Jadi  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) atau  $390.320 > 2.70$  dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa Karakteristik Individu ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berHubungan positif terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ).

### Koefisien Determinasi

**Tabel 4. Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.943 <sup>a</sup>	.889	.887	3.82312
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Karakteristik Individu ( $X_1$ )				
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja ( $Y$ )				

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas dilakukan pengujian Hubungan untuk ketiga variabel tersebut, dan berdasarkan tabel Model Summary tersebut dihasilkan nilai Adjusted R Square ( $R^2$ ) sebesar 0.889. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 88.9% Karakteristik Individu ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara simultan berHubungan terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ) sedangkan sisanya sebesar 11.1% diHubungani faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### SIMPULAN

1. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Karakteristik Individu ( $X_1$ ) sebesar 9.773 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $N = 100$  sebesar 1.983. Jadi  $9.773 > 1.983$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat dinyatakan bahwa Karakteristik Individu ( $X_1$ ) berHubungan signifikan terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ).
2. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar 10.755, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  untuk  $n = 100$  sebesar 1.983. Jadi  $10.755 > 1.983$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berHubungan terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ).
3. Nilai uji ANOVA diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 390.320. Sedangkan  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) untuk  $N = 100$  sebesar 2.70. Jadi  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  ( $\alpha$  0,05) atau  $390.320 > 2.70$  dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa Karakteristik Individu ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berHubungan positif terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ). Nilai Adjusted R Square ( $R^2$ ) sebesar 0.889. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 88.9% Karakteristik Individu ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara simultan berHubungan terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ) sedangkan sisanya sebesar 11.1% diHubungani faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini...

### DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- \_\_\_\_\_. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Adya Hermawati. 2012. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan terhadap Prestasi Kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Batu. *Manajemen Universitas Widyagama Malang*.
- Alex S Nitisemito. 2018. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia*. \_\_\_\_\_ . 2012. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Jakarta: Arena Ilmu.
- Analisa, Lucky Wulan. 2018. “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)”. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Anoraga, Pandji. 2020. *Manajemen Bisnis*, Edisi Kedua, Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2017. *Prosedur Penelitian ,Suatu pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ariwibowo, Risky Novianto. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Karya Mina Putra Rembang Divisi Kayu)*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Aquidowaris Manek; Desmon Redikson Manane; Nurul Huda; Yakoba . E. R. Kase. (2022). PENGARUH MOTIVASI RENDAH BIAYA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMITMEN KERJA. *Inspirasi Ekonomi : Jurnal Ekonomi Manajemen*, 4(4), 52–66. <http://jurnal.unimor.ac.id/index.php/JIE/article/view/3770>.
- Badriyah, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Edy Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Kencana.
- \_\_\_\_\_. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Erlina, Sri Mulyani. 2017. *Metodologi Penelitian*, Medan: USU Press.
- Febriansyah, Hardino. 2012. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Diklat Provinsi Jawa Tengah*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Gardjito, Aldo Herlambang dkk. 2014. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harries Madiistriyatno. 2019. [Selayang Pandang Mengelola Sumber Daya Manusia Di Lingkungan Perusahaan](#), Penerbit Pena Persada.
- \_\_\_\_\_. 2021. [Human Resource Training and Planning for Work Productivity of Employees Ministry of Coordinating Ministry of Human Development and Culture](#). Eduvest-Journal Of Universal Studies.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jonathan, Sarwono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kurniasari, Devi dan Abdul Halim. 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Pasar Unit Pasar Tanjung Kabupaten Jember”.
- Malayu S. P. Hasibuan. 2016. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara.

- Marwansyah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV. Alfabeta.
- Marwanto, Eko. 2018. Ringkasan Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Manane, D. R. (2020). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS P3A KABUPATEN TTU; Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Timor iE: Jurnal Inspirasi*. 2(1), 1–14.
- Manane, D. R., & Manek, A. (2022). The Organization's Commitment Modernizes the Competence of Human Resources and Leadership Style on the Quality of Financial Statements in the TTU. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2), 12362–12373. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i2.5081>
- Nasution. 2018. Metode Research Penelitian Ilmiah. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Nawawi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Noah, Yusuf dan Steve, Metiboba. 2012. Work Environment and Job Attitude Among Employees in a Nigerian Work Organization.
- Nuraini, T. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Nurjaman, Kadar. 2019. Manajemen Personal. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Priansa, Donni Juni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Prihatina Jati, Zaharuddin, Ahmad Firdaus, Merphino Soelaksmono, 2022. [Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PNM Mekaar, Studi Kasus Karyawan Level Account Officer di Pnm Mekaar Kota Bogor](#). *Equilibrium Point: Jurnal Manajemen dan Bisnis*
- Riduwan dan Sunarto. 2017. Pengantar Statistika. Bandung: CV Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2018. Pengantar Statistika. Bandung: CV Alfabeta.
- Riduwan. 2012. Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2019. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- \_\_\_\_\_. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Bandung: PT Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, U. 2021. Metode Penelitian Untuk Bisnis 1. (4th ed). Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang. P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyan, D. K. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA.
- Sri Widodo. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi, Bandung: Manggu Media.
- Stephen, Robbins (2019), Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Sugiarti, Gita. 2020. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang)”.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2020. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Sumadi Suryabrata. 2013. Metodologi Penelitian. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sunyoto, Danang. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis. Bandung: CV. Alfabeta.
- Triyono, Ayon. 2019. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Jogjakarta: Oryza.
- Wijono, Sutarto. 2019. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Fajar Interpretama Offset.
- Wijoyo. S. 2014. Psikologi Industri dan Organisasi, Jakarta: Kencana.