

# PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR CABANG PT. PELABUHAN INDONESIA IV (Persero) MAKASSAR

Peneliti:

Nur Syamsu, Rasyid Rahman, Gusti Ningrum, Novelia F Huwae, Yus Rahma Anggraeni

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar (STIEM) Bongaya

## ABSTRACT

*This research aims to test the influence of Individual Characteristics and utilization Technology on performance of employees at the branch offices of PT Indonesia Port IV (Persro), Makassar. The Data Collection Uses Primary data that obtained from the questionnaire. The population was employees of the branch office port of Indonesia IV PT. (Persero) Makassar totalling 164 employees, whereas samples taken just 62 people respondents. The analysis used in hypothesis testing is Statistical package for the Social Sciences (SPSS) version of IBM SPSS Statistics, 22.0.*

*Results of this research, the individual characteristics of the partially is positive and significant effect on performance of employees, technology utilization is positive and significant effect on performance of employees, individual characteristics are dominant variables that have a positive and significant effect on performance of employees.*

**Keywords:** *individual characteristics and utilization technology, the performance of employees.*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Karakteristik Individu Dan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Cabang PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persro) Makassar. Pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Populasinya adalah karyawan kantor cabang PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Makassar yang berjumlah 164 karyawan, sedangkan sampel yang diambil hanya 62 orang responden. Analisis yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah *Statistical package for the Sosial Sciences (SPSS) IBM SPSS Statistics versi, 22.0.*

Hasil penelitian secara parsial karakteristik induvidu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pemanfaatan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karakteristik individu merupakan variabel yang dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** karakteristik individu dan pemanfaatan teknologi, kinerja karyawan.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Berkinerja baik harus dilakukan oleh setiap karyawan yang merupakan bentuk pelaksanaan dan pencapaian dari setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dianggap telah dapat menyelesaikan segala beban kerja yang diberikan perusahaan.

Kinerja individu dijelaskan melalui tiga faktor, yaitu kemampuan nindividu melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi yang secara luas dalam literature manajemen diformulasikan sebagai :Kinerja (Performance / P) = Kemampuan (Ability / A) x Usaha (Effort / E) x Dukungan (Support / S) (Robbins, 1996, dalam Mathis dan Jackson, 2006:112, dalam Amin, dkk., 2016). Teori tersebut menjelaskan bahwa beberapa

factor penting dalam penciptaan kinerja karyawan yang tinggi dipengaruhi oleh karakteristik individu dan pemanfaatan teknologi informasi (Wijayanti dkk., 2017).

Kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu perusahaan karena jika tidak ada kinerja maka tujuan perusahaan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu di jadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada perusahaan. (Rival, Basri, 2005: 15-16) Pengaruh kinerja karyawan terutama karakteristik individu yang merupakan minat, kebutuhan dan sikap yang dibawa seseorang dalam situasi kerja. Minat adalah kesadaran seseorang terhadap suatu objek, orang masalah, atau situasi yang mempunyai kaitan dengan dirinya. Minat mempunyai kontribusi terbesar dalam pencapaian tujuan perusahaan. Bila karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil yang semestinya dapat dicapai. Sedangkan, sikap adalah pernyataan evaluative terhadap objek, orang atau peristiwa (Hurriyanti, 2005:79, dalam Joko Setiawan, 2013).

Berdasarkan fakta yang diperoleh dari hasil pengamatan, wawancara dan perdebatan temuan penelitian terdahulu, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Karakteristik Individuan PemanfaatanTeknologi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Cabang PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Makassar”**.

### **Rumusan Masalah**

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Makassar.
2. Apakah pemanfaatan teknologi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Makassar.
3. Apakah karakteristik individu dan pemanfataan teknologi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Makassar.

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada kantor cabang PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Makassar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemanfaatan teknologi terhadap kinerja karyawan pada kantor cabang PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Makassar.
3. Untuk mengetahui pengaruh variabel yang dominan terhadap kinerja karyawan pada kantor cabang PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Makassar.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Pengertian Karakteristik Individu**

Karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu Rahman (2013:77). Sedangkan Robbins dalam Prasetyo (2008:29), karakteristik individu adalah cara memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah pandangan mengenai karakter seorang individu dalam memotivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah yang mempengaruhi kinerja.

### **Pengertian Pemanfaatan Teknologi**

Teknologi merupakan salah satu sarana yang diperlukan manusia untuk kelangsungan dan kenyamanan hidupnya. Maka dari itu, penggunaan teknologi sebenarnya telah ada sejak dahulu pada zaman romawi kuno, hanya saja manusia tidak menyadari akan hal tersebut. Teknologi pun sangat mempengaruhi masyarakat luas dengan berbagai cara di berbagai bidang. Sebagai contoh di bidang ekonomi, teknologi telah membantu memperbaiki

perekonomian global hingga saat ini. teknologi adalah keseluruhan sarana untuk menyediakan barang-barang yang diperlukan bagi kelangsungan dan kenyamanan hidup manusia.

Sarosa dan Zowghi; dalam (Prasetyo, 2005) mengemukakan bahwa pemanfaatan teknologi adalah semua teknologi yang digunakan untuk mengumpulkan, memproses dan menyebarkan informasi. Peneliti lainnya mengemukakan bahwa pemanfaatan teknologi informasi merupakan manfaat yang diharapkan oleh pengguna sistem informasi dalam melaksanakan tugasnya atau perilaku dalam menggunakan teknologi pada saat melakukan pekerjaan (Thomson et.al.; dalam Wijana, 2007, dalam Chintya, 2015).

Berdasarkan kedua definisi tersebut maka dapat disimpulkan pemanfaatan teknologi merupakan teknologi yang digunakan pengguna sistem dalam melaksanakan pekerjaannya.

### Teori Kinerja Karyawan

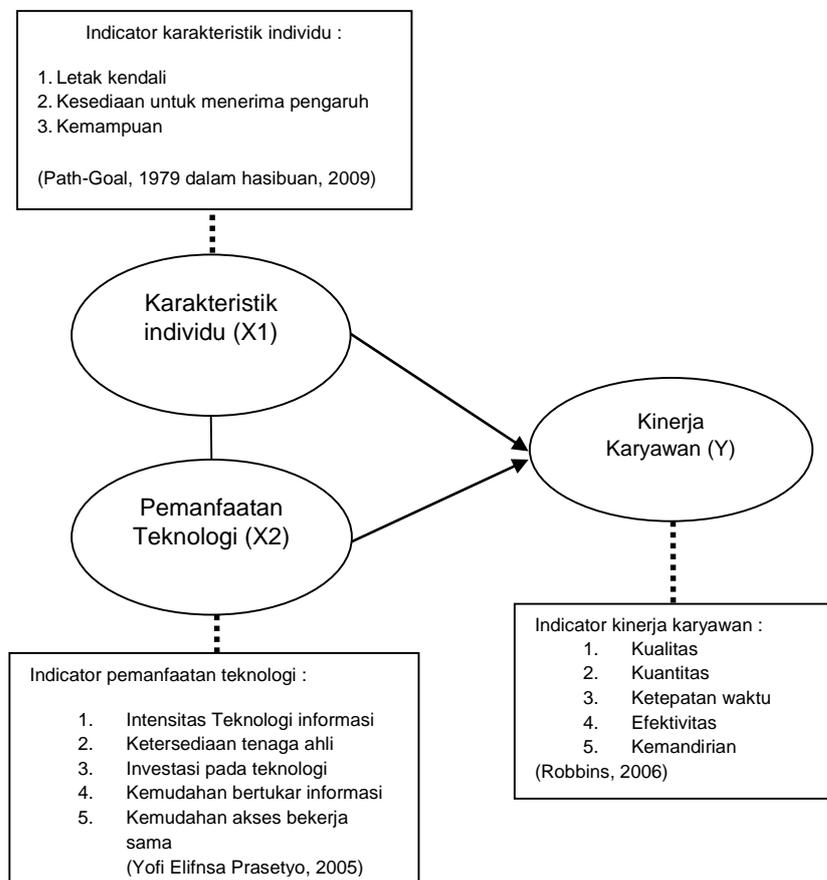
Kinerja individu dijelaskan melalui tiga faktor, yaitu :

- 1) Kemampuan individu melakukan pekerjaan tersebut.
- 2) Tingkat usaha yang dicurahkan.
- 3) Dukungan organisasi yang secara luas.

Kinerja berasal dari kata performance. Sementara performance itu sendiri diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan (Wibowo, 2007:4, dalam Suwati, (2013). Sedangkan, kinerja menurut Mangkunegara (2009) dalam Permansari (2013) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan kedua defini tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

### Kerangka Konseptual



### Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada cabang kantorPT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Makassar.
2. Pemanfaatan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada cabang kantorPT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Makassar.
3. Karakteristik individu merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada cabang kantorPT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Makassar.

### METODE PENELITIAN

#### Populasi

apat disimpulkan bahwa penelitian populasi tersebut maka populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sebanyak 164 karyawan tetap yang terdiri dari beberapa divisi diantaranya pelayanan kapal 4 karyawan, pelayanan barang dan aneka usaha 12 karyawan, bagian keuangan 24 karyawan, akuntansi keuangan 41 karyawan, administrasi keuangan 4 karyawan, SDM dan umum 71 karyawan, administrasi dan SDM 8 karyawan pada kantor cabang PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Makassar.

#### Sampel

Sampel menurut Sugiono (2007:57) dalam (Amelia, 2015) adalah sebagian dari jumlah dan karateristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam penelitian. Berdasarkan populasi di atas 164 karyawan maka teknik yang digunakan adalah teknik random sampling yang diambil secara acak dari berbagai kalangan usia dan latar belakang yang berbeda-beda. Untuk mengambil sampel, penulis menggunakan rumus ukuran sampel Slovin (Umar, 2002:108) dalam (Delti, 2015). Yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Dimana :

N = ukuran populasi

n = jumlah sampel

e = Kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditoleransi (10%) maka jumlah

$$n = \frac{164}{1 + 164 (0,10)^2} \qquad n = \frac{164}{2640}$$

sampel penelitian berdasarkan rumus diatas adalah sebagai berikut :

$$n = 62,12 \text{ (dibulatkan) } 62 \text{ karyawan.}$$

Jadi, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 62responden pada kantor cabang PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) Makassar

#### Uji Instrumen

##### Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuesioner digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Cara yang digunakan adalah dengan mengkorelasikan nilai yang ada pada setiap butir pernyataan dengan nilai total seluruh butir pernyataan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment (r)*, Sugiono (2011:141) yaitu :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Dimana :

$r$  = koefisien validitas butir pertanyaan

$xy$  = jumlah skor perkalian  $x$  dengan  $y$

$x$  = skor responden untuk buti pertanyaan yang diambil

$y$  = skor total responden untuk butir pertanyaan yang diambil

Pengujian validitas sementara dilakukan berdasarkan analisis item yaitu mengkorelasikan skor setiap item dengan skor variabel. Untuk jumlah responden sebanyak 30 orang dan dengan tingkat signifikan 5%, maka diperoleh angka kritik sebesar 0,30. Bila angka korelasi berada diatas angka kritik tabel, maka pernyataan tersebut dikatakan valid. Sebaliknya, jika angka korelasi pernyataan berada di bawa 0,30 maka pernyataan tersebut dikatakan tidak valid (Sugiyono, 2011:143).

### Hasil Uji Validitas dan Reliabelitas

Uji instrument penelitian digunakan untuk menguji tingkat keakuratan data dalam pengujian hipotesis. Sehingga dalam uji instrument diterapkan uji validitas dan reliabilitas.

Uji validitas dilakukan untuk menguji validasi data yang merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahilan alat ukur. Validasi data dalam suatu penelitian dilakukan dengan teknis analisis item, yaitu dengan cara mengkolerasi skor tiap-tiap item pernyataan dengan total skor untuk masing-masing variabel. Suatu indikator dikatakan valid jika nilai person correlation ( $r = >0.30$ ) dan tingkat signifikansnya ( $\alpha = < 0.05$ ).

Untuk mengetahui valid tidaknya pernyataan-pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini, maka hasil pengujian validitasdapat di lihat pada tabel 4.9 yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.9

Uji validitas untuk variabel karakteristik individu ( $X_1$ )

Indikator Variabel	Corellation	Sig	Batas Minimal Correlasi	Keterangan
X111	0.947	0	0.3	Valid
X112	0.947	0	0.3	Valid
X11	0.947	0	0.3	Valid
X121	0.867	0	0.3	Valid
X122	0.867	0	0.3	Valid
X12	0.867	0	0.3	Valid

Sumber : hasil olah data SPSS versi 22. 2018

Berdasarkan pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa semua indikator dari variabel karakteristik pekerjaan mempunyai nilai correlation  $>0.30$  dan signifikan  $<0.05$  sehingga demikian dapat dikatakan bahwa semua indikator dari karakteristik individu ( $X_1$ ) yang dipergunakan dalam penelitian ini memiliki validitas yang layak dan signifikan.

Tabel 4.10  
Uji validitas untuk variabel pemanfaatan teknologi (X<sub>2</sub>)

Indikator Variabel	Corellation	Sig	Batas Minimal Correlasi	Keterangan
X21	0.813	0	0.3	Valid
X22	0.914	0	0.3	Valid
X23	0.771	0	0.3	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 22. 2018

Berdasarkan pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa semua indikator dari variabel komitmen organisasi mempunyai nilai correlation >0.30 dan signifikan <0.05 sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua indikator dari pemanfaatan teknologi (X<sub>2</sub>) yang dipergunakan dalam penelitian ini memiliki validitas yang layak dan signifikan.

Tabel 4.11  
Uji validitas untuk variabel kinerja karyawan (Y)

Indikator Variabel	Corellation	Sig	Batas Minimal Correlasi	Keterangan
Y111	0.849	0	0.3	Valid
Y112	0.849	0	0.3	Valid
Y11	0.849	0	0.3	Valid
Y12	0.856	0	0.3	Valid
Y13	0.912	0	0.3	Valid
Y141	0.653	0	0.3	Valid
Y142	0.653	0	0.3	Valid
Y14	0.653	0	0.3	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 22. 2018

Berdasarkan pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa semua indikator dari variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai correlation >0.30 dan signifikan <0.05 sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua indikator dari kinerja karyawan yang dipergunakan dalam penelitian ini memiliki validitas yang layak dan signifikan.

### Uji Reliabelitas

Uji reliabilitas dipakai untuk mengukur keandalan suatu instrument yang digunakan untuk memprediksi, pada penelitian ini digunakan koefisien standar Alpha Croncbach = > 0,60. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut ini :

Tabel 4.12  
Pengujian Reliabilitas Variabel Peneltian

Variabel Penelitian	Indikator Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Minimal Cronbach's Alpha	Keterangan
KARAKTERISTIK INDIVIDU (X <sub>1</sub> )	X111	0.752	0.6	Realible
	X112	0.752	0.6	Realible
	X11	0.752	0.6	Realible
	X121	0.752	0.6	Realible

	X122	0.752	0.6	Realible
	X12	0.752	0.6	Realible
PEMANFAATAN TEKNOLOGI (X <sub>2</sub> )	X21	0.780	0.6	Realible
	X22	0.780	0.6	Realible
	X23	0.780	0.6	Realible
KINERJA KARYAWAN (Y)	Y111	0.837	0.6	Realible
	Y112	0.837	0.6	Realible
	Y11	0.837	0.6	Realible
	Y12	0.837	0.6	Realible
	Y13	0.837	0.6	Realible
	Y141	0.837	0.6	Realible
	Y142	0.837	0.6	Realible
	Y14	0.837	0.6	Realible

Sumber : Hasil olah data SPSS versi 22. 2018

Pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu( $X_1$ ) yang terdiri dari 6 pernyataan, yaitu X111, X112, X11, X121, X122, X12 memiliki nilai Cronbach's alpha  $0.752 > 0.60$ , dan variabel pemanfaatan teknologi ( $X_2$ ) dengan 3 pernyataan, yaitu X21, X22, X23 memiliki nilai cronbach's alpha  $0.780 > 0.60$  serta kinerja karyawan dengan 8 pernyataan yaitu Y111, Y112, Y11, Y12, Y13, Y141, Y142, Y14 yang memiliki nilai cronbach's alpha  $0.837 > 0.60$ . Sehingga dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa ke 3 variabel dalam penelitian ini yang terdiri dari 17 pernyataan memenuhi standar realibilitas.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Penelitian bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh profesionalisme dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada kantor cabang PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Makassar pada hasil pengujian pada bab 4 diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel karakteristik individu ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada kantor Cabang PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Makassar. Hal ini ditunjukkan pada tabel 4.19 nilai karakteristik individu pada kolomthitung sebesar 3.321 dimana nilai ini lebih besar dari nilaitable sebesar 2.008 dan nilai signifikan sebesar 0,002 nilai ini lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa karakteristikindividu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan demikian hipotesis pertama diterima.
2. Variabel pemanfaatan teknologi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada kantor Cabang PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Makassar. Hal ini ditunjukkan pada tabel 4.19 nilai pemanfaatan teknologi pada kolomthitung sebesar 2.9836 dimana nilai ini lebih besar dari nilaitable sebesar 2.008 dan nilai signifikan sebesar 0,003 nilai ini lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan demikian hipotesis pertama diterima.
3. Variabel karakteristik individu merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada kantor Cabang PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Makassar, karena nilai koefisien karakteristik individu( $X_1$ ) sebesar  $24,40\% >$  dibandingkan nilai koefisien pemanfaatan teknologi ( $X_2$ )  $21,20\%$  dengan demikian hipotesis ketiga diterima.

## SARAN

Berdasarkan pada analisis dan kesimpulan yang berkaitan dengan penelitian ini, maka saran-saran yang dapat diajukan sebagai berikut :

1. Diharapkan pihak Cabang PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Makassar mampu mempertahankan atau meningkatkan karakteristik individu terhadap karyawan dan memanfaatkan teknologi agar kinerja karyawan lebih optimal.
2. Untuk peneliti selanjutnya. Diharapkan dalam meneliti variasi variabel-variabel lain diluar karakteristik individu dan pemanfaatan teknologi agar memperoleh hasil yang variatif yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Chintya, Irene. 2015. *Pengaruh Pemanfaatan Teknologi dan Sistem Pengendalian Intern pemerintah Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah di Kota Solok*.
- Delti. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trubaindo Coal Mining Di Kabupaten Kutai Barat*. *Ejournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(2) : 495–506.
- Ghozali, (2006). *Uji Regresi Linear, Uji t, Uji f dan Koefisien Determinasi*. Melalui <http://calonwisuda.blogspot.co.id/2014/10/uji-regresi-linear-html> (tanggal akses : 7 Maret 2018)
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herman, Sofyandi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Heinich, et al. (1993). *Pemahaman Mengenai Teknologi Pendidikan dan Teknologi Pembelajaran* 1(4):13
- Huriyanti dan Setiawan, Joko. (2013). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Awetama Bina Reksa*, 1(3):79
- Prasetyo, Yofi Elfinsa. (2005). *Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi dan Implikasinya Pada Kualitas Informasi Akuntansi (Survey Pada Umkm Sentra Industri Sepatu Cibaduyut Bandung Jawa Barat)*.
- Peoni, Herianus. (2014). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*,1(3).
- Permansari, Ragil. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PT. AGRAH RAHARJO SEMARANG*
- Rivai dan Basri. (2005). *Pengaruh Kinerja Pegawai*. Melalui <<http://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html?m=1>> (tanggal akses : 25 Februari 2018)
- Rahman, Abdul. 2013. *Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala*.
- S, Fitriani (2017). *Pengaruh Budaya Kerja dan Kedisiplinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar*.
- Siregar, Handayani Astuti dan Suryanawa, Ketut I. (2009). *Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengaruh Terhadap Kinerja Individual Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Denpasar Barat*.
- Suwati, Yuli. (2013). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda* (2).
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suminar, A. C., & Mukzam, M. D. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Essentra Indonesia, Sidoarjo)*. *Administrasi Bisnis*, 26(2) : 1–10.