

# Pengaruh Karakteristik Individu, Promosi Jabatan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Cabang Bali, Gianyar

I Putu Pebriana <sup>(1)</sup>

Putu Krisna Adwitya Sanjaya <sup>(2)</sup>

<sup>(1)(2)</sup>Program Studi Fakultas Ekonomi, Bisnis, Dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia  
e-mail: [Putupebriana57@gmail.com](mailto:Putupebriana57@gmail.com)

## ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of individual characteristics, promotion and organizational culture simultaneously on employee performance at the Office of BPJS Ketenagakerjaan, Bali Gianyar Branch. The number of samples in this study were 40 respondents, which were determined using the saturated method. The research data was collected through observation, documentation, interviews, and questionnaires where the research data was processed using multiple linear regression analysis techniques. Based on the results of the study, the results obtained, individual characteristics, promotions and organizational culture partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at the Office of BPJS Ketenagakerjaan Bali Gianyar Branch. The magnitude of the influence of the independent variable on employee performance at the Office of BPJS Employment Bali Gianyar Branch is 58.8%.*

**Keywords:** *Individual Characteristics, Position Promotion, Organizational Culture and Employee Performance.*

## ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, promosi jabatan dan budaya organisasi secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali Gianyar. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 responden, yang ditentukan menggunakan metode jenuh. Pengumpulan data penelitian dilakukan melalui observasi, dokumentasi, wawancara, dan kuisioner dimana data penelitian diolah menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil, karakteristik individu, promosi dan budaya organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali Gianyar. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap terhadap Kinerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali Gianyar adalah 58,8%.

**Kata Kunci :** **Karakteristik Individu, Promosi Jabatan, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan.**

## Pendahuluan

BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali, Gianyar yang dijadikan objek penelitian ini, beralamat di Jalan Dharma Giri Bypass Buruan Gianyar, Bali. BPJS Ketenagakerjaan Cabang

Bali, Gianyar merupakan badan hukum publik yang bertugas melindungi seluruh pekerja melalui 4 (empat) program jaminan sosial ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali, Gianyar bertugas memberikan pelayanan yang baik kepada peserta. Sehingga untuk menciptakannya diperlukan kualitas seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Namun, berdasarkan hasil observasi pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali, Gianyar ditemukan terdapat penurunan kinerja karyawan. Menurunnya kinerja karyawan dapat diketahui dari data penilaian kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali, Gianyar. Berikut data penilaian kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali, Gianyar pada Tahun 2019 sampai dengan Tahun 2020 yang disajikan pada tabel 1.

**Tabel 1. Laporan Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali, Gianyar Tahun 2019-2020**

No	Penilaian	Kategori	Tahun 2019		Tahun 2020	
			Jumlah Karyawan	Persentase (Persen)	Jumlah Karyawan	Persentase (Persen)
1	75,01-80,00	Cukup	2 Orang	5,0%	5 Orang	12,5%
2	80,01-85,00	Baik	18 Orang	45,0%	18 Orang	45,0%
3	85,01-90,00	angat Baik	20 Orang	50,0%	17 Orang	42,5%
	Jumlah		40 orang	100%	40 Orang	100%

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali, Gianyar, (2020)

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa pada Tahun 2020 terjadi penurunan jumlah karyawan dengan penilaian kinerja kategori sangat baik. Pada Tahun 2020 jumlah karyawan penilaian kinerja kategori sangat baik sebanyak 17 orang (42,5 persen) dibandingkan dengan Tahun 2019 jumlah karyawan penilaian kinerja kategori sangat baik sebanyak 20 orang (50 persen). Selain itu terjadi peningkatan penilaian kinerja kategori cukup, pada Tahun 2020 jumlah karyawan penilaian kinerja kategori cukup sebanyak 5 orang (12,5 persen) dibandingkan dengan Tahun 2019 yaitu 2 orang (5 persen). Penurunan penilaian kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali, Gianyar Tahun 2020 dikarenakan rendahnya karakteristik individu karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian kepegawaian BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali, Gianyar rendahnya karakteristik individu dikarenakan, kurangnya kemampuan karyawan seperti kurangnya pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam memberikan pelayanan dan informasi kepada peserta; rendahnya nilai yang dimiliki karyawan seperti

pekerjaan yang kurang memuaskan, belum dapat menikmati pekerjaannya, kurangnya hubungan dengan sesama karyawan, kurangnya pengembangan intelektual dan kurangnya waktu untuk keluarga; rendahnya sikap yang dimiliki karyawan seperti sikap sopan, tegas dan juga ramah pada saat pemberian pelayanan dan informasi kepada peserta maupun calon peserta BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali, Gianyar. Karakteristik yang rendah juga terlihat karena karena sifat individualis yang dominan muncul saat bekerja hanya mementingkan diri sendiri dan masih enggan membantu teman yang mengalami kesulitan dalam proses menyelesaikan tugas.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penurunan kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali, Gianyar tidak hanya disebabkan oleh rendahnya karakteristik individu karyawan, penurunan kinerja karyawan juga disebabkan oleh permasalahan terkait promosi jabatan. Permasalahan terkait promosi jabatan dapat peneliti rangkum diantaranya, tidak banyak adanya promosi jabatan pada jabatan di beberapa bagian, ini dikarenakan karyawan yang tidak produktif atau tidak dapat berkembang, karyawan tidak mempunyai kesungguhan atau perhatian di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali, Gianyar bukan karena bosan tapi tidak serasi dengan pribadinya. Saat ini promosi jabatan yang dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali Gianyar diperuntukkan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja untuk mengisi jabatan yang lowong terutama jabatan fungsional tertentu seperti kantor bagian keuangan. Jabatan fungsional tertentu merupakan kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang karyawan dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri dan untuk kenaikan pangkatnya disyaratkan dengan penyelesaian pembayaran klaim

Menurut pengamatan peneliti saat melakukan observasi awal di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali, Gianyar, budaya organisasi masih rendah. Rendahnya budaya organisasi terlihat dari tidak berjalannya budaya organisasi yang dimiliki BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali, Gianyar dengan baik. BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali, Gianyar menerapkan budaya organisasi TIPCE yaitu: *Trust*, membangun keyakinan dan sangka baik diantara *stakeholders* dalam hubungan yang tulus dan terbuka berdasarkan kehandalan; *Integrity*, setiap saat berpikir, berkata dan berperilaku terpuji, menjaga martabat serta menjunjung tinggi kode etik profesi; *Customer Focus*, senantiasa menjadikan pelanggan sebagai mitra utama yang saling menguntungkan untuk tumbuh secara berkesinambungan; *Professionalism*, berkomitmen untuk bekerja tuntas dan akurat atas dasar kompetensi terbaik dengan penuh tanggung jawab; *Excellence*, mengembangkan dan melakukan perbaikan di segala bidang untuk mendapatkan nilai tambah optimal dan hasil yang terbaik secara terus menerus.

Suasana kerja yang terbentuk pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali, Gianyar masih kurang kondusif. Kerjasama yang terbentuk didalam perusahaan masih kurang baik, terlihat dari masih ada beberapa karyawan yang masih suka membicarakan sesama rekan kerja didalam perusahaan. Pimpinan yang masih sulit berbaur dengan pegawai, juga membuat adanya jarak sehingga komunikasi mengalami sedikit hambatan.

Berdasarkan latar belakang, beberapa teori, dan fenomena masalah di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Karakteristik Individu, Promosi Jabatan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali, Gianyar”**.

Kinerja merupakan sebuah hasil yang mampu diraih setelah menyelesaikan kerjanya (Sutrisno dalam Sinaga dan Sihombing, 2021). Karakteristik individu merupakan cerminan diri yang dijadikan ciri ataupun sifat dari pegawai yang ditunjukkan dalam bekerja untuk bisa bertahan diorganisasi sehingga dapat menunjukkan potensi diri yang dimiliki (Ardian et al., 2010 dalam Rahmawati, 2021). Hasibuan dalam Simanjorang dan Johan (2021) berpendapat bahwa promosi merupakan bentuk perpindahan posisi karyawan yang lebih baik dari sebelumnya peningkatan hak, status, kewajiban, tanggung jawab, serta penghasilan yang kian meningkat. Menurut Amnuai (Yosepha, 2019) budaya organisasi adalah sebuah asumsi yang dijadikan dasar dalam organisasi untuk menyelesaikan sebuah permasalahan eksternal maupun internal.

Kahpi, dkk (2020), Hidayat dan Cavorina (2017) telah dapat membuktikan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan landasan teori dan kajian hasil penelitian sebelumnya yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik suatu hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Diduga karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali, Gianyar.

Apriada dan Wulandari (2020) dan Lestario (2021) telah dapat membuktikan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan landasan teori dan kajian hasil penelitian sebelumnya yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik suatu hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub> : Diduga promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali, Gianyar.

Yosepha (2019), Nadhira dan Rustono (2018) telah dapat membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan landasan teori dan kajian hasil penelitian sebelumnya yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik suatu

hipotesis sebagai berikut:

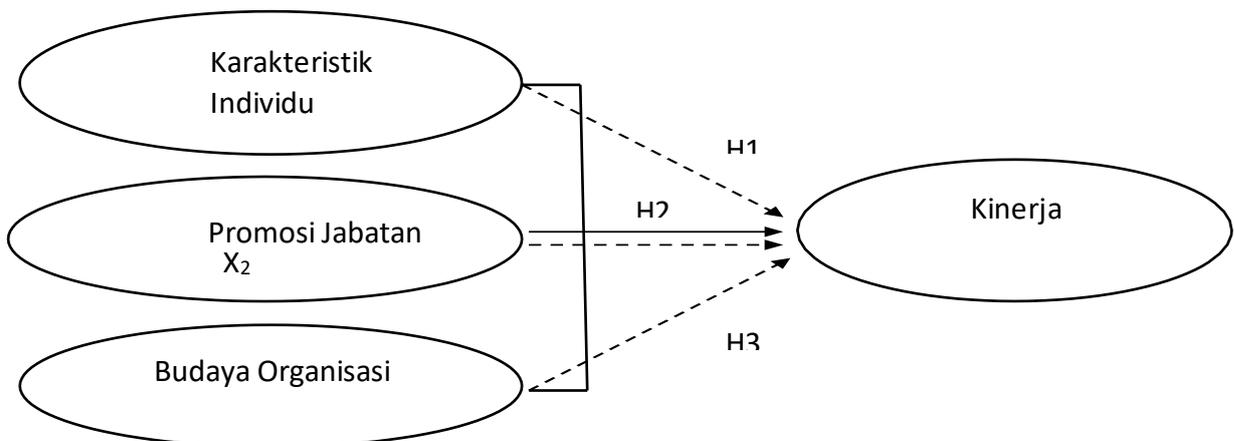
H<sub>3</sub> : Diduga budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali, Gianyar

Hajati, dkk (2018) telah dapat membuktikan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, selanjutnya Julia dan Saribu (2021) telah dapat membuktikan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, selanjutnya Sagita, dkk (2018) telah dapat membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan landasan teori dan kajian hasil penelitian sebelumnya yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik suatu hipotesis sebagai berikut:

H<sub>4</sub> : Diduga karakteristik individu, promosi Jabatan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali, Gianyar.

### Metode Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali, Gianyar yang bertempat di Jalan Dharma Giri Bypass Buruan Gianyar, Bali. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali, Gianyar yang berjumlah 40 orang. Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang maka semua anggota populasi digunakan sebagai responden. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Data dalam penelitian ini didapat melalui observasi, wawancara, dokumentasi, studi kepustakaan, dan kuisioner yang selanjutnya diolah menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Hajati, dkk (2018), Julia dan Saribu (2021), Sagita, dkk (2018)

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasararka uji validitas dan reliabilitas, data dalam penelitian ini dikatakan valid dan reliable sehingga dapat dikaji untuk proses pengujian selanjutnya. Berdasarkan hasil uji asumsi klasik ditemuka bawasannya data dalam penelitian ini berdistribusi normal karena memiliki nilai signifikansi sebesar 0,200 diatas 0,05. data dalam penelitian ini juga tidak mengalami gejala multikolinearitas dan terbebas dari gelaja heteroskedastisitas sehingga data layak untuk diuji lebih lanjut.

**Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	nstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Toleranc e	VIF
(Constant)	-.104	.287	-.363	.718			
Karakteristik Individu	.281	.088	.297	3.204	.003	.579	1.728
Promosi Jabatan	.388	.086	.423	4.494	.000	.563	1.778
Budaya Organisasi	.354	.076	.381	4.657	.000	.745	1.342

Sumber: Data Diolah 2022

Dari tabel ditemukan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -0,104 + 0,281 X_1 + 0,388 X_2 + 0,354 X_3$$

**Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.906 <sup>a</sup>	.821	.806	.45436

Sumber: Data Diolah 2022

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa nilai R<sup>2</sup>= 82,1 persen, yang berarti bahwa sebesar 82,1 persen Kinerja karyawan Pada Kantor Badan Penyelnggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Bali Gianyar dipengaruhi oleh variabel Karakteristik individu (X1) ,Promosi Jabatan (X2), dan Budaya Organisasi (X3).

Berdasarkan pengolahan data SPSS dihasilkan tingkat signifikansi 0,003 < 0,05. Berdasarkan nilai pengujian tersebut, dapat dilihat dengan statistik bahwa uji jatuh pada penolakan H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>i</sub> diterima untuk hipotesis pertama. Koefisien Variabel X1 adalah positif 0,281 artinya Karakteristik individu berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Apabila Karakteristik individu meningkat sedangkan Promosi Jabatan dan Budaya Organisasi tetap, maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,281.

---

Berdasarkan pengolahan data SPSS dihasilkan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan nilai pengujian tersebut, dapat dilihat dengan statistik bahwa uji jatuh pada penolakan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima untuk hipotesis kedua. Koefisien variabel X2 adalah positif 0,388, artinya Promosi Jabatan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Apabila Promosi Jabatan meningkat sedangkan Karakteristik individu dan Budaya Organisasi tetap, maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,388.

Berdasarkan pengolahan data SPSS dihasilkan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan nilai pengujian tersebut, dapat dilihat dengan statistik bahwa uji jatuh pada penolakan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima untuk hipotesis kedua. Koefisien variabel X3 adalah positif 0,354, artinya Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Apabila Budaya Organisasi meningkat sedangkan Karakteristik individu dan Promosi Jabatan tetap, maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,354. Setiap organisasi dapat mempunyai budaya sendiri yang berbeda dengan organisasi lainnya, inilah yang disebut dengan budaya organisasi.

Berdasarkan pengolahan data SPSS dihasilkan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal tersebut menyatakan penerimaan hipotesis yang bahwa karakteristik individu, promosi jabatan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Bali Gianyar. Menurut Arief Subyantoro (2009:3), setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Promosi jabatan dilakukan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, selain itu promosi jabatan bertujuan untuk meregenasi sumber daya manusia dalam organisasi demi kelangsungan organisasi tersebut.

**Tabel 3. Hasil Uji Simultan**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	33.992	3	11.331	54.887	.000 <sup>b</sup>
Residual	7.432	36	.206		
Total	41.424	39			

Sumber: Data diolah 2022

### Simpulan

Dari hasil pengujian ditemukan bahwa karakteristik individu, promosi jabatan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Bali Gianyar. Hal yang Harus ditingkatkan adalah dari segi Karakteristik individu adalah hasil yang memuaskan dalam bekerja yang dapat diraih oleh kartawan dengan cara memberikan pelatihan yang sesuai. Dari Segi Promosi Jabatan hal yang harus ditingkatkan adalah promosi jabatan yang dilakukan harus menuntut loyalitas tinggi terhdap pekerjaan. Dari segi Budaya Organisasi hal yang harus dilakukan adalah karyawan harus mampu melakukan kerjasama yang baik, komunikasi dan koordinasi dengan efektif kepada sesama karyawan, agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

### Daftar Pustaka

- Adriyana, IP. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Pada Organizational Citizenship Behavior Dengan Karakteristik Individu Sebagai Pemoderasi (Studi Pada Karyawan PT.Pamor Spinning Milis, Kab.Karanganyar). *Tesis*. UNS-Pascasarjana Prodi.Manajemen.
- Ahyat, Muhamad. 2019. Pengaruh Faktor Motivasi, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Individu, Kondisi Kerja dan Sumber Daya Terhadap Kinerja Karyawan dan Dosen pada Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Komputer (STMIK) Mataram. *Jurnal Solid ASM Mataram, Vol. 9, No. 1, pp. 71-80*.
- Ananda, S. S., & Sunuharyo, B. S. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhdaap Kinerja Karyawan Dengan Mediator Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58(1).
- Apriada, K., & Wulandari, P. R. 2020. Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PLN (PERSERO) Distribusi Bali. *Accounting Profession Journal (APAJI)*, 2(2), 104-113.
- Arrahman, Waldi. 2019. Pengaruh Karakteristik Biografis Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru Kota. *Skripsi*. Universitas Islam Riau, Pekanbaru.
- Auliya, A., & Clara, C. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Restaurant Sailendra Hotel JW Marriott Jakarta. *Jurnal Hospitality dan Pariwisata*, 3(2).
- Auliya, Anisatul., dan Clara. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Restaurant Sailendra Hotel JW Marriott Jakarta. *Jurnal Hospitality dan Pariwisata, Vol.3, No.2, pp. 350-361*.
- Aziz, Muhammad Taufiq. 2018. Analisis Tingkat Kebisingan, Masa Kerja, Shift Kerja Terhadap Stres Kerja pada Karyawan Di PT. Bintang Asahi Textile Industri Kab. Sragen. Jurusan

- Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Balaich, J. N., Mathias, D. K., Torto, B., Jackson, B. T., Tao, D., Ebrahimi, B., ... & Dinglasan, R. R. 2016. *The nonartemisinin sesquiterpene lactones parthenin and parthenolide block Plasmodium falciparum sexual stage transmission. Antimicrobial agents and chemotherapy*, 60(4), 2108-2117.
- Bernard, Ranto. 2017. Pengaruh Penempatan dan Pengembangan Pegawai Terhadap Kinerja Direktorat Jenderal Otonomi Daerah. *Jurnal Renaissance Volume 2 Nomor 02*, Program Pascasarjana Institut Pemerintahan Dalam Negeri Jakarta.
- Dunan, H., Rahmawati, D., & Redaputri, A. P. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero). *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 8(2), 119-128.
- Dunan, Hendri., Rahmawati, D., dan Redaputri, A. P. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero). *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, Vol. 8 No. 2, pp.119–128.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- H Zulkarnain Lubis, M. H., Ritonga, H. B., & SH, M. 2016. *Dasar-dasar hukum acara jinayah*. Prenada Media
- Hajati, D. I., Artiningsih, D. W., & Wahyuni, N. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 7(1), 1-10.
- Hamali, Y. A. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indrajita, I. K., Sadiartha, A. N. G., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 1-13.
- Sapitri, N. P. D. E., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 4(1), 1-12.