

Jejak Artikel:

Unggah: 26 Desember 2022;
Revisi: 28 Desember 2022;
Diterima: 3 Januari 2023;
Tersedia Online: 10 April 2023

Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Amtek Engineering Batam

Aprillia Syah Putri¹, Mauli Siagian²

^{1,2}Universitas Putera Batam

syahputriaprillia13@gmail.com, mauli@puterabatam.ac.id

Pada zaman globalisasi, Sumber Daya Manusia menjadi sumber peningkatan teknologi. Sumber daya menjadi sangat yang dibutuhkan bagi keefektifan kerja yang tinggi untuk perusahaan. Karakteristik individu dan budaya organisasi menjadi tinjauan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada penelitian ini. PT Amtek Engineering Batam adalah perusahaan manufaktur yang didirikan sejak tahun 1996. Menggunakan 100 orang sebagai sampel dan pengujian dilakukan dengan teknik simpel random sampling. Pada penelitian memakai metode kuantitatif dan analisis deskriptif sebagai metode analisa datanya sebagai berikut: uji kualitas validitas, uji reabilitas, uji data, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Pada pengujian ini data diolah dengan SPSS Versi 25 dan mendapatkan hasil penelitian sebagai berikut Thitung sebanyak 1,780 nilai yang berpengaruh $0,078 > 0,05$ dan menjelaskan bahwa berpengaruh tidak signifikan pada variabel karakteristik individu kepada karyawan. pertunjukan. budaya organisasi diketahui memiliki Thitung sebanyak 6,272 kemudian *value* signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya diketahui pengaruh positif pada variabel budaya organisasi pada kinerja karyawan. maka diketahui juga karakteristik individu, budaya organisasi, kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan pada PT Amtek Engineering Batam dapat dilihat dari nilai F sebanyak 111.150 (F hitung) $> 3,94$ (F tabel) signifikan nilai sebanyak $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, *Individual Characteristics*, Karakteristik Individu, Kinerja Karyawan, *Organizational Culture*

Kajian Literatur Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan *quantity* dan *quality* dari proses kerja individu atau kelompok pada organisasi untuk menjalankan tujuan pokoknya dan guna yang berpegangan terhadap nilai, prosedur operasi syarat, ciri dan bentuk standar yaitu sudah ditentukan atau bisa digunakan untuk organisasi. Efektivitas kerja dinilai dari kuantitas dan kualitas yang dimiliki. karyawan dalam pelaksanaan tugas yang diberikan. Dalam proses menambah dan meningkatkan perolehan produktivitas yang tersedia maka pasti ada hasil yang didapati seseorang dalam mengerjakan beban yang dikasih kepadanya (Lestary, 2017);(Gardjito et al., 2020).

¹Coressponden: Aprillia Syah Putri. Universitas Putera Batam. Jalan R. Soeprapto Muka Kuning, Kibing, Kec. Batu Aji, Kota Batam, Kepulauan Riau 29434. syahputriaprillia13@gmail.com

Kinerja karyawan merupakan pencapaian sebanyak orang pada suatu perusahaan sama pada tanggung jawab dan keharusannya semua orang berusaha untuk mencapai target perusahaan juga tidak melawan hukum dan tidak menentang dengan moralitas dan sikap (Siagian, 2018).

Ada beberapa indikator kinerja karyawan menurut (Daryanto, 2017);(Gardjito et al., 2020), seperti dibawah ini :

1. Kualitas dan kuatitas
2. Keakuratan
3. Inisiatif
4. Keahlian atau kemampuan
5. Komunikasi

Karakteristik Individu

Karakteristik merupakan keahlian untuk meningkatkan keunggulan hidup, sementara individu merupakan kemandirian pada orang seseorang. Karakteristik individu ialah sikap yang berbeda-beda pada setiap orang (Ratnasari et al., 2020).

Karakteristik individu merupakan perilaku pada masing-masing individu. Variabel ini memiliki fitur utama yaitu kepribadian, sifat-sifat ini akan terpengaruh jika mendapatkan pendidikan dan lingkungan hidup di sekitar, menurut Jacobis, Kojo, & Wenas, 2017:2017 (Gardjito et al., 2020).

Menurut teori (Robbins & Judge, 2017:84);(Gardjito et al., 2020), karakteristik individu memiliki beberapa indikator sebagai berikut:

1. Ekstraversi
2. Kerjasama
3. Hati-hati dalam bersikap
4. *Neurotisme*
5. Sifat terbuka

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah kegiatan yang secara terus menerus dilakukan dan menjadi suatu kebiasaan sekelompok orang (Torang, 2013: 106);(Nababan & Siagian, 2020).

Sementara menurut Victor Tan;(Prasada, 2020) budaya organisasi adalah suatu cara yang dilakukan pada sebuah organisasi berupa syarat – syarat pada keyakinan, sikap, norma - norma. Model perilaku masyarakat pada perusahaan berupa kemauan dan kepastian, Sebuah perusahaan menggunakan pekerja pada kualitas kinerja yang baik baik karena dengan performa yang baik pasti akan didukung oleh semua orang dan akan menciptakan kualitas kerja yang bagus.

Mangkunegara (2005: 113);(Ayu et al., 2021), yang mana menyatakan budaya organisasi merupakan rangkuman pendapat kepercayaan, norma dan nilai pada organisasi menjadi panduan berperilaku pesertanya menanggulangi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Menurut (Busro, 2018);(Issn & Yovita, 2022), budaya organisasi memiliki beberapa indikator dibawah ini :

1. Pengarahan
2. Dorongan manajemen
3. Kontrol
4. Personalitas
5. Toleransi terhadap publik

Kerangka Pemikiran

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan

Tidak signifikannya secara parsial Variabel Karakteristik Individu pada Kinerja Karyawan di PT Amtek Engineering Batam. Hasil t_{hitung} rendah dari nilai t_{tabel} . Dapat disimpulkan H_0 diterima, yaitu Karakteristik Individu tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Amtek Engineering Batam. H_0 diterima sementara H_a ditolak.

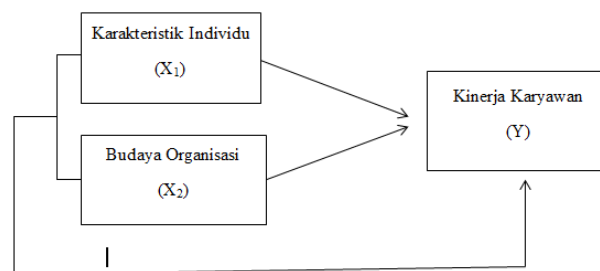
Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berpengaruh secara signifikannya Variabel Budaya Organisasi pada Kinerja Karyawan di PT Amtek Engineering Batam. Nilai t_{hitung} lebih tinggi dari nilai t_{tabel} . Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak, yakni Budaya Organisasi signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Amtek Engineering Batam. H_0 ditolak sementara H_a diterima.

Pengaruh Karakteristik Individu Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berpengaruh secara simultan signifikan Variabel Karakteristik dan Budaya Organisasi pada Kinerja Karyawan di PT Amtek Engineering Batam. Nilai F_{hitung} lebih tinggi dari F_{tabel} maka menyebabkan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kerangka pemikiran adalah bentuk konseptual teori yang ikatan pada faktor-faktor yang utama. Disisi lain kerangka pemikiran merupakan penyampaian yang sementara yang berbagai gejalanya menjadi objek penelitian.



Gambar 1. Kerangka berpikir

Hipotesis Penelitian

Teori basis berdasarkan kerangka pemikiran, ditetapkan nya hipotesis penelitian seperti dibawah ini :

H1: Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Amtek Engineering Batam.

H2: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Amtek Engineering Batam.

H3: Karakteristik individu dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Amtek Engineering Batam.

Metode

Pada penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan metode penelitian survei. Sampel yang digunakan berasal dari populasi dan memakai kuesioner untuk pengumpulan datanya (Siagian, 2018). Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk agar mendapatkan informasi dan berfokus pada bidang khususnya sumber daya manusia tentang karakteristik individu, budaya organisasi dan kinerja karyawan.

Dilihat dari ciri-cirinya metode yang di pakai ialah *explanatory research*, yang bermaksud merupakan metode pengujian yang dibentuk agar menyampaikan kesetaraan variabel-variabel yang diteliti dan pengaruh antara variabel yang satu dengan variabel yang lain dan menguji hipotesis. Penelitian disusun secara sistematis dan mengambil data dari objek penelitian yaitu PT Amtek Engineering Batam.

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh PT Amtek Engineering Batam populasinya sebesar 350 karyawan. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini ialah simple random sampling. Bisa dikatakan sederhana karena sampel yang di gunakan berasal dari populasi dilakukannya dengan acak tanpa melihat tingkatan populasi itu (Nova & Hikmah, 2022). Mendapatkan 100 sampel setelah di uji menggunakan rumus slovin.

Simple random sampling adalah teknik yang digunakan pada penelitian ini. Disampaikan bahwa sederhana bahwa sampel yang di gunakan berasal dari populasi dilakukannya dengan acak tanpa memperhatikan tingkatan populasi itu (Nova & Hikmah, 2022). Rumus slovin adalah rumus yang dipakai untuk menentukan besar sampel, sebagai berikut

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

$$n = \frac{350}{(1 + 350 \times 0,05^2)}$$

$$n = \frac{350}{(1 + N350 \times 0,0025)}$$

$$n = \frac{350}{(1 + 2,5)}$$

$$n = \frac{350}{3,5} = 100$$

Dari rumus diatas maka dapat disimpulkan, sampel pengujian yang didapat adalah 100 sampel uji.

Teknik Pengumpulan Data

Pada pengujian ini pengumpulan data nya kuesioner dan di uji memakai aplikasi SPSS 25. Respon pada setiap pernyataan menggunakan mskala likert dan diberi skor. Skala likert dipergunakan agar mengukur pendapat, presepsi dan sikap satu atau lebih orang pada kinerja karyawan. Skala likert dijelaskan melalui nilai paling negatif sampai ke yang paling positif (Issn & Yovita, 2022).

eCo-Buss

Tabel 1. Pertanyaan Kuesioner Penelitian

Variabel	Pertanyaan
Karakteristik Individu	Saya merasa senang untuk bersosialisasi dengan orang - orang di tempat kerja
	Saya memiliki rasa percaya yang tinggi pada hasil pekerjaan yang saya lakukan
	Sebelum memulai pekerjaan, saya terlebih dahulu merancang strategi kerja
	Saya bersedia membantu orang lain dalam suatu kelompok yang sedang mengalami kesulitan
	Saya bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab
	Saya merasa tidak enak jika melakukan kesalahan dalam bekerja
	Saya bijak dalam menghadapi konflik di tempat kerja
	Saya menghadapi <i>stress</i> kerja dengan tenang
	Saya suka mempelajari hal – hal baru di tempat kerja
	Saya sangat imajinatif dan kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan
Budaya Organisasi	Saya paham dengan pengarahan yang diberikan oleh atasan
	Saya mendapatkan informasi dengan jelas dari atasan mengenai pekerjaan
	Saya diberi kesempatan oleh atasan untuk belajar dibagian posisi kerja yang lain
	Saya di promosikan agar naik jabatan
	Saya merasa aman ketika berada dilingkungan kerja
	Mesin - mesin produksi yang saya gunakan saat bekerja diperiksa secara rutin agar tetap berjalan dengan baik
	Saya sudah memahami peran tugas yang diberikan perusahaan
	Karakter mempengaruhi kinerja saya dalam mencapai target perusahaan karyawan
	Saya secara tenang dan bijaksana dalam menghadapi konflik di perusahaan
	Saya tidak menggebu - gebu dalam mengambil keputusan untuk menyelesaikan konflik
Kinerja	Saya memiliki kualitas kerja yang sangat baik
	Saya meningkatkan kinerja saya setiap saat
	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai <i>deadline</i>
	Saya selalu bekerja dengan waktu yang sebaik mungkin
	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan SOP perusahaan
	Saya memiliki rasa peduli yang tinggi pada kebersihan lingkungan kerja
	Saya memiliki keterampilan yang baik dalam mengerjakan pekerjaan
	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan
	Saya dapat paham dengan apa yang diarahkan kepada saya
Komunikasi yang terjadi saat ini berjalan dengan antar saya dan karyawan yang lainnya	

Teknik Analisis Data Deskripsi Data Penelitian

Pada penelitian ini melaksanakan survei kepada 100 responden. Untuk mendapatkan hasil oleh responden maka terdapat nilai seperti dibawah ini:

Tabel 2. Skor Kuesioner

<u>Keterangan</u>	<u>Skor</u>
Sangat tidak setuju (STS)	1
Tidak setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat setuju (SS)	5

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan agar memahami karakteristik variabel dari penelitian mengenai tertinggi, terendah, *mean* dan standar deviasi. *Mean* dihitung dengan memakai rata-rata *distribution*, namun standar deviasi dihitung berlandaskan selisih data *value* yang dianalisis (Ghozali, 2018).

Tabel 3. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Karakteristik Individu	100	28,00	50,00	43,3400	4,86218
Budaya Organisasi	100	30,00	50,00	42,1800	5,55665
Kinerja Karyawan	100	28,00	50,00	43,3000	5,13160
Valid N (listwise)	100				

Sesuai jangkauan uji statistik deskriptif, bisa tampak pada value terendah agar karakteristik individu (X1) yakni 28, dan nilai tertingginya 50, pada value rata – rata untuk karakteristik individu yaitu 43,34 dan standar deviasinya yaitu 4,862. Nilai terendahnya budaya organisasi (X2) yakni 30 dan nilai tertingginya 50, untuk nilai mean pada budaya organisasi yaitu 42,18 dan standar deviasinya yaitu 5,556. Nilai terkecil untuk kinerja karyawan yaitu 28 dan nilai tertingginya yaitu 50, untuk nilai mean pada kinerja karyawan 43,30 dan standar deviasinya 5,131.

Hasil

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Dalam pengujian ini terdapat syarat yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, barulah data tersebut bisa di katakana valid dan yang terjadi jika sebaliknya maka data tersebut tidak valid. Hasil dari pengujian validitas akan di lampirkan di bawah ini. Syarat valid $r_{hitung} > 0,1966$. Maka disimpulkanlah dengan seluruh data adalah data yang benar karna sudah menepati syarat dari validitas data.

eCo-Buss

Tabel 4. Uji Validitas Promosi (X1)

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Karakteristik Individu (X1)	X1_1	0,751	0,1966	
	X1_2	0,808	0,1966	
	X1_3	0,775	0,1966	
	X1_4	0,826	0,1966	
	X1_5	0,791	0,1966	
	X1_6	0,760	0,1966	
	X1_7	0,810	0,1966	
	X1_8	0,547	0,1966	
	X2_9	0,770	0,1966	
	X2_10	0,824	0,1966	
Budaya Organisasi (X2)	X2_1	0,755	0,1966	
	X2_2	0,837	0,1966	
	X2_3	0,786	0,1966	
	X2_4	0,734	0,1966	
	X2_5	0,731	0,1966	Valid
	X2_6	0,836	0,1966	
	X2_7	0,733	0,1966	
	X2_8	0,757	0,1966	
	X2_9	0,679	0,1966	
	X2_10	0,883	0,1966	
Kinerja Karyawan (Y)	Y_1	0,819	0,1966	
	Y_2	0,843	0,1966	
	Y_3	0,802	0,1966	
	Y_4	0,863	0,1966	
	Y_5	0,718	0,1966	
	Y_6	0,854	0,1966	
	Y_7	0,781	0,1966	
	Y_8	0,897	0,1966	
	Y_9	0,637	0,1966	
	Y_10	0,709	0,1966	

Uji Reliabilitas

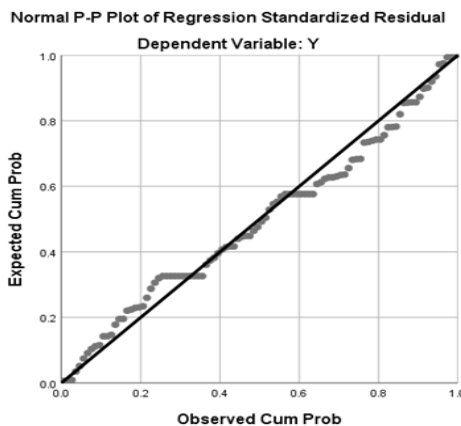
Reliabilitas ialah pengujian yang dipakai untuk mengukur sebuah angket yang dipercaya hebat jika respon individu terhadap pernyataan tetap konstan. Pada pengujian ini menggunakan SPSS supaya mempertimbangkan dinyatakan uji statistik Cronbach Alpha (α). Variabel akan dipastikan jika angka *Cronbach Alpha* > 0,70 (Ghozali, 2018).

Tabel 5. Data Uji Reabilitas

No	Variabel	Total Sampel	Nilai Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
1	X1	100	0,916		
2	X2	100	0,920	10	Reliabel
4	Y	100	0,934		

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Pengujian dipakai agar tolak ukur agar meneliti bentuk uji bentuk dari regresi *independent variabel serta dependent variabel* supaya mengetahui adanya distribusi normal. Nilai residu dianggap bagus jika memiliki distribusi normal. Hasil uji normalisasi yang dijalankan menggunakan Histogram.



Gambar 2. Histogram

Berdasarkan dari gambar diatas, plot histogram menunjukkan bahwa kurva membentuk lonceng (*bell-shape curve*) tidak miring ke kanan dan. Berarti uji distribusi normal dengan plot histogram berdistribusi normal.

Tabel 6. Kolmogorov Smirnov

No	Variabel	Total Sampel	Nilai Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
1	X1	100	0,916		
2	X2	100	0,920	10	Reliabel
4	Y	100	0,934		

Berdasarkan tabel data uji satu sampel kolmogorov, mendapatkan *value sign (Asymp.sig. 2-tailed)* yakni $0,088 > \text{data signifikansi } (0,05)$. Dengan begitu disimpulkan secara normal dapat berdistribusi.

Uji Multikolinieritas

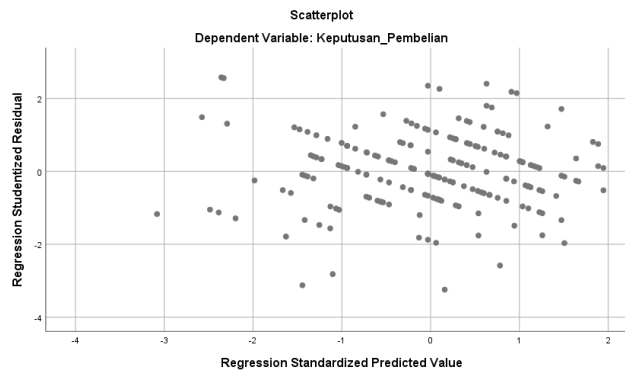
Tabel 7. Data Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model/bentuk	Statistik Collinearity	
	Tolerance	VIF
Karakteristik Individu	0,277	3,615
Budaya Organisasi	0,277	3,615

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAAWAN

Berdasarkan data tabel, tampak model – model hubungan dalam variabel independen bersama variabel dependen memiliki nilai VIF < 10 serta tolerance $> 0,10$. Kesimpulannya semua model korelasi variabel independen bersama variabel dependent tidak memiliki permasalahan multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil heteroskedastisitas, tidak tampak tanda heteroskedastisitas pada bentuk regresinya. Perkara ini terdapat pada dot yang menyebar dengan tidak beraturan dan *value* dot yang menyebar pada bagian bawah maupun *value* 0 (nol) di sumbu Y.

Uji Hipotesis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
(Constant)	7.049	1.122			6.282	.000
Promosi	.262	.071	.295		3.678	.000
Kemudahan	.218	.062	.259		3.516	.001
Kepercayaan	.172	.063	.193		2.754	.006

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Tabel 9. Hasil Uji Determinan (R²)

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 ^a	0,696	0,690	2,85740

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sesuai tabel uji determinasi, dijelaskan banyaknya angka *R square* ialah 0,696 ataupun 69,6% berarti variansi pada karakteristik individu dan budaya organisasi melalui model sebesar 69,6% sisahnya (100% - 69,6% = 30,4%) berasal pada variabel yang lain dan disimpulkan tingginya keseimbangan karakteristik individu dan budaya organisasi yakni 69,6% lebihannya 30,4% berdampak pada yang lainnya. Nilai dari *Std. Error of the Estimate* yakni 2,857, berarti menjelaskan nilai taraf ketidaktepatan untuk menggunakan estimasi pada *dependent variable*.

eCo-Buss

Tabel 10. Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	390.072	2	130.024	47.092	,000 ^b
	Residual	552.217	200	2,761		
	Total	942.289	203			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: Karakteristik Individu, Budaya Organisasi

1. Berdasarkan data diatas, karakteristik individu didapat t hitung 1,780 dan nilai signifikan 0,078, jika dibandingkan t tabel (1.98472) maka $1,780 < 1.98472$ dan $0,078 > 0,05$ disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu tidak berdampak secara signifikan kepada kinerja karyawan, maka hipotesis pertama ditolak.
2. Berdasarkan hasil yang, budaya organisasi didapat t hitung 6,272 dan nilai signifikan 0,000 jika di perhatikan t tabel (1.98472) maka $6,272 > 1.98472$ dan $0,000 < 0,05$ yang artinya variabel budaya organisasi sangat berpengaruh positif dan signifikan pada kualitas audit, maka hipotesis kedua ini dapat diterima.

Kesimpulan

Penelitian ini memiliki tujuan ialah agar tau pengaruh Karakteristik Individu (X1) dan Budaya Organisasi (X2) pada Kinerja Karyawan (Y) di PT Amtek Engineering Batam. Berlandaskan hasil pengujian dan analisis yang sudah di jelaskan, maka diketahui kesimpulannya adalah Variabel Karakteristik Individu secara parsial tidak signifikan kepada Kinerja Karyawan di PT Amtek Engineering Batam, Variabel Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan signifikan kepada Kinerja Karyawan di PT Amtek Engineering Batam, Variabel Karakteristik dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan di PT Amtek Engineering Batam.

Daftar Pustaka

Ayu, I., Mendra, I. W., & Verawati, Y. (2021). Karakteristik Individu, Budaya Organisasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR TISH Gianyar. *Jurnal EMAS*, 2(2), 51–70.

Elka Putra, M. F., Indarti, S., & Ganarsih, R. L. (2021). The Influence Of Leadership And Organizational Culture On Work Motivation And Employee Performance. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(1), 17–26.

Eunike Nababan1, M. S. (2019). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sanwa Engineering Batam*.

Gardjito, A. H., Musadieq, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2020). *Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada*. 1–3.

Ghozali, I. (2018). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Undip.

Hendrianto, S., & Sahetapy, L. (2021). Pengaruh Kualitas Pekerja terhadap Budaya Organisasi melalui Karakteristik Individu pada PT. Hendri Kediri Valasindo. *AGORA Jurnal Prodi Manajemen Univ Kristen Petra Surabaya*, 9(1)(1).

Ikhsan Hajati, D., A, 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. <https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/bisnispembangunan/article/view/4739>

- Issn, P., & Yovita, I. (2022). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 11 No. 1 Juli 2022 E - ISSN DAN TINGKAT PENGANGGURAN TERBUKA TERHADAP KEMISKINAN DI PROVINSI RIAU TAHUN 2002-2021. 11(1), 1241–1248.
- Kosanke, R. M. (2019). 済無 No Title No Title No Title. 23, 130–145.
- Marvin, M., & Gurusina, L. B. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Nusantara Auto Parts. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 995–1001. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.676>
- Nababan, E., & Siagian, M. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sanwa Engineering Batam. *Jurnal Ilmiah Core It*, 8(1), 157–166.
- Nova, K., & Hikmah, H. (2022). Pengaruh Inovasi Pelayanan Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Masyarakat Pada Kantor Kecamatan Belakang Padang Di Kota Batam. *Jurnal Ekuivalensi*, 8(1), 29–39. <https://doi.org/10.51158/ekuivalensi.v8i1.657>
- Prasada, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Konstruksi di Tangerang Selatan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 629–636. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.381>
- Ratnasari, S. L., Buulolo, M., & Nasrul, H. W. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Organisasi Review (Manor)*, 2(1), 15–25. <https://doi.org/10.47354/mjo.v2i1.175>
- Siagian, M. (2018). *Sat Nusapersada Tbk Batam*. 3, 1–18.
- Sihombing1, E. P., Sendow2, G. M., & Uhing3, Y. (2018). PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (Persero) RAYON MANADO SELATAN.
- Siregar, I. P., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2019). The Influence of Organizational Culture and Individual Characteristics on Performance With Intrinsic Motivation as Intervening Variable in Employees at the Marketing Division of PT Bank Mandiri (Persero) TBK, Medan Imam Bonjol Area. *International Journal of Research and Review*, 6(2), 46–57. <https://www.academia.edu/download/63523954/IJRR00920200604-123312-1m7v86u.pdf>
- V. J. Caiozzo, F. Haddad, S. Lee, M. Baker, W. P. and K. M. B., Burkhardt, H., Ph, R. O., Vogiatzis, G., Hernández, C., Priese, L., Harker, M., O’Leary, P., Geometry, R., Analysis, G., Amato, G., Ciampi, L., Falchi, F., Gennaro, C., Ricci, E., Rota, S., Snoek, C., Lanz, O., Goos, G., ... Einschub, M. (2019). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析 Title. *Society*, 2(1), 1–19. http://www.scopus.com/inward/record.url?eid=2-s2.0-84865607390&partnerID=tZOtx3y1%0Ahttp://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=2LIMMD9FVXkC&oi=fnd&pg=PR5&dq=Principles+of+Digital+Image+Processing+fundamental+techniques&ots=HjrHeuS_
- zaenal fanani, sri ningsih, H. (2021). 夏秋 ※ ・ 早熟 ※ 栽培 に向く 大玉 トマト の 新品種 『 パルト 』 を 開発 1 2 12. *Faktor-Faktor Penentu Kualitas Pelaporan Keuangan Dan Kepercayaan Investor*, 1(1), 1–7.