

SKRIPSI

**DAMPAK KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN FASILITAS KERJA TERHADAP
TUGAS TANGGUNG JAWAB KARYAWAN
PT. LEPEN KENCANA UTAMA SAOK LAWEH KABUPATEN SOLOK**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S1)
Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi*



Disusun Oleh :

RIDHO WANDHA PUTRA

NPM. 181000461201004

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK

TAHUN 2022

**DAMPAK KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN FASILITAS KERJA PADA
TUGAS TANGGUNG JAWAB KARYAWAN
(Studi Kasus PT Lepen Kencana Utama Saok Laweh)**

RIDHO WANDHA PUTRA

NPM : 181000461201004

Universitas Mahaputra Muhammad Yamin

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Dampak Karakteristik Individu Dan Fasilitas Kerja Terhadap Tugas Tanggung Jawab Kariawan PT. Lepen Kencana Utama Saok Laweh. Sampel pada penelitian ini sebanyak 46 responden yang bekerja di PT. Lepen Kencana Utama.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diperoleh $Y = 5,962 + 0.481X_1 + 0,383X_2 + e$ dan uji t 3,546, dan 3,203 yang artinya bahwa variabel Kerakteristik Individu berpengaruh terhadap Tugas Tanggung Jawab Kariawan, Variabel Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Tugas Tanggung Jawab Kariawan. Dilihat dari nilai R Square 0,712 yang artinya Kerakteristik Individu dan Fasilitas Kerja berpengaruh sebesar 71,2% terhadap Tugas tanggung Jawab Kariawan dan 28,8% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari analisis uji f nilai f_{hitung} adalah $53,088 > f_{tabel}$ 3,21 yang artinya bahwa Dampak Karakteristik Individu Dan Fasilitas Kerja Terhadap Tugas Tanggung Jawab Kariawan PT. Lepen Kencana Utama Saok Laweh.

Kata Kunci : Karakteristik Individu, Fasilitas Kerja, Tugas Tanggung Jawab Karyawan

THE IMPACT OF INDIVIDUAL CHARACTERISTICS AND WORK FACILITIES ON THE RESPONSIBILITY DUTIES OF EMPLOYEES
(Case Study On PT. Lepen Kencana Utama Saok Laweh)

RIDHO WANDHA PUTRA

NPM : 181000461201004

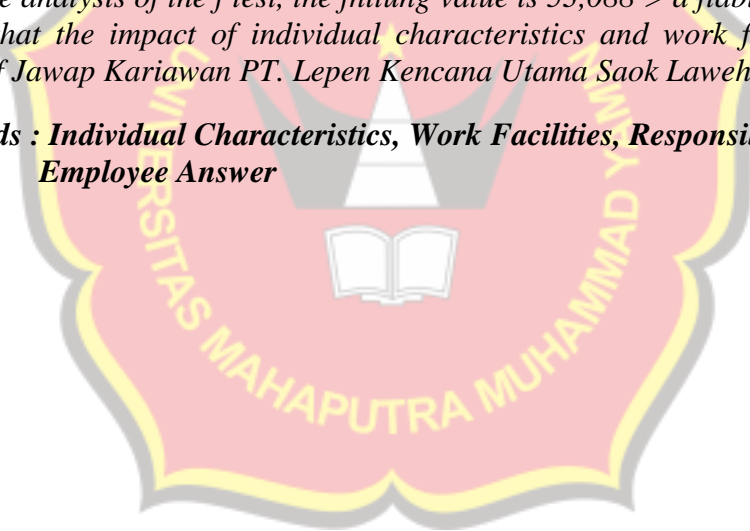
Mahaputra Muhammad Yamin University

ABSTRACT

This study aims to analyze the Impact of Individual Characteristics and Work Facilities on the Responsibilities of PT. Lepen Kencana Utama Saok Laweh. The sample in this study was 46 respondents who worked at PT. Lepen Kencana Utama.

Based on the results of the analysis that has been carried out, $Y = 5.962 + 0.481X_1 + 0.383X_2 + e$ and t tests 3.546, and 3.203 which means that the Individual Characteristics variable affects the Kariawan Responsibility Task, the Work Facility Variable affects the Kariawan Responsibility Task. Judging from the R Square value of 0.712, which means that the Characteristics of Individuals and Work Facilities have an effect of 71.2% on the Responsibility of Kariawan and 28.8% are influenced by other variables that were not studied in this study. From the analysis of the f test, the f_{hitung} value is 53,088 > a f_{table} of 3.21 which means that the impact of individual characteristics and work facilities on the duties of Jawab Kariawan PT. Lepen Kencana Utama Saok Laweh.

**Keywords : Individual Characteristics, Work Facilities, Responsibilities
Employee Answer**



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi memiliki sumber daya manusia yang merupakan aset paling penting bagi perusahaan, dimana sumber daya tersebut memiliki kemampuan berkembang dalam menentukan keberhasilan perusahaan untuk jangka panjang. Sumber daya manusia diperusahaan perlu dikelola sesuai dengan tuntutan dan kemampuan suatu organisasi. Perkembangan usaha dan organisasi sangatlah bergantung pada keandalan para karyawan dalam melaksanakan Tugas Tanggung Jawab Karyawan tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan, (Albanjari, 2016).

Tugas Tanggung Jawab Karyawan merupakan suatu kewajiban yang harus dikerjakan seseorang dalam pekerjaannya sebagai akibat dari wewenang yang diterimanya. Hal ini dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, seperti fasilitas kerja, kondisi psikologis dari jabatan yang sesuai, lingkungan tempat kerja yang nyaman, rasa aman dan perlindungan dalam melakukan pekerjaan, tuntutan tugas yang tidak berlebihan dan upah tugas yang layak. Oleh karena itu, perusahaan harus berusaha menjamin agar faktor-faktor yang mendukung Tugas Tanggung Jawab Karyawan tenaga kerja dapat terpenuhi secara maksimal agar dapat tercipta hubungan yang baik.

Pada umumnya organisasi telah terbagi menjadi beberapa unit atau bidang yang saling terkait fungsinya. Pembagian tersebut untuk meringankan dan

memfokuskan pada penanganan hal-hal tertentu guna mencapai tujuan organisasi yang lebih besar. Pembagian tenaga kerja muncul saat tujuan bersama dikejar oleh individu dengan melaksanakan tugas yang terpisah namun saling berkaitan dengan penuh tanggung jawab. Pembebanan Tugas Tanggung Jawab Karyawan harus disepakati dan dipatuhi bersama sehingga organisasi perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien, (Eny, 2016). Tugas Tanggung Jawab Karyawan dapat berjalan dengan baik apa bila karyawan memiliki karakteristik individu yang mendukung. Karakteristik individu terbentuk karena adanya faktor-faktor yang menyebabkan perusahaan bisa berjalan dengan baik, (Sunar, 2012). Oleh karena itu, dalam mencari karyawan sebuah perusahaan harus bisa melakukan seleksi secara ketat terkait dengan karakteristik individu untuk menjalankan Tugas Tanggung Jawab Karyawan yang ingin dibebankan kepadanya.

Karakteristik individu merupakan karakteristik pribadi dari perseorangan yang terdiri dari umur, jenis kelamin, status perkawinan dan masa kerja yang bersifat objektif dan mudah diperoleh dari catatan personal, (Albanjari, 2016). Karakteristik-karakteristik ini merupakan perwakilan dari keragaman level permukaan. Umur diperkirakan akan terus menjadi isu yang penting di masa yang akan datang. Keyakinan yang meluas bahwa Tugas Tanggung Jawab Karyawan merosot seiring dengan umur, sedangkan kualitas positif yang dimiliki para pekerja yang lebih tua pada pekerjaan mereka, khususnya pada pengalaman, penilaian, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap kualitas.

Para pekerja tua dianggap kurang memiliki fleksibilitas dan sering menolak teknologi baru. Seiring berjalannya waktu organisasi secara aktif mencari individu yang dapat dengan mudah menyesuaikan diri dan terbuka terhadap perubahan, dan sifat-sifat negatif terkait umur secara nyata menghalangi rekrutmen awal atas para pekerja yang lebih tua serta meningkatkan kemungkinan bahwa mereka akan dilepaskan selama masa pengurangan karyawan. Begitu dengan jenis kelamin juga menjadi isu yang sangat penting terkait dengan tanggung jawab karyawan. Jenis kelamin laki-laki cenderung memiliki Tugas Tanggung Jawab Karyawanyang baik dibandingkan dengan perempuan. Secara biologis laki-laki memiliki fisik yang cukup kuat untuk melakukan lembur karena memiliki tanggungan untuk keluarga atau stamina yang baik dari pada perempuan, (Albanjari, 2016).

Jenis kelamin sangat menentukan sebuah tugas tanggung jawab, tetapi tidak menutup kemungkinan wanita juga memiliki Tugas Tanggung Jawab Karyawanyang baik dan stamina yang bagus karena dorongan dari keluarga atau merupakan tugas yang harus mereka kerjakan. Status perkawinan juga bisa mempengaruhi Tugas Tanggung Jawab Karyawan karyawan, karena orang yang sudah menikah dengan orang yang belum menikah biasanya memiliki Tugas Tanggung Jawab Karyawanyang sangat berbeda. Orang yang sudah menikah biasanya cenderung memiliki Tugas Tanggung Jawab Karyawanyang sangat tinggi melihat dari pengalaman mereka dan tanggungan terhadap keluarga. Sedangkan, orang yang belum menikah cenderung berganti-ganti pekerjaan dan tanggung jawab yang biasa, saja karena belum memiliki

tanggung terhadap apapun. Tetapi, tidak menutup kemungkinan bahwa anak muda memiliki tanggung jawab yang baik karena memiliki integritas, kredibilitas dan loyalitas yang tinggi. Karena semua itu juga bisa ditentukan oleh berapa lama karyawan tersebut bekerja dalam instansi tersebut.

Masa kerja merupakan jangka waktu orang yang sudah bekerja pada suatu organisasi, lembaga dan sebagainya. Masa kerja seseorang dalam organisasi perlu diketahui karena masa kerja merupakan indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam melaksanakan aktivitas kerja. Semakin lama seseorang bekerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja, semakin lama pula produktivitasnya maka semakin berpengalaman dan mempunyai keterampilan yang baik dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan kepadanya.

Selain karakteristik individu yang berhubungan dengan umur, status perkawinan, gender dan masa kerja, hal lain yang paling penting diperhatikan perusahaan dalam menunjang terlaksananya tujuannya adalah fasilitas kerja. Fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan yang merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu organisasi. Pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja. Fasilitas kerja harus menjadi perhatian dari pada setiap organisasi karena dapat mempengaruhi penyelesaian Tugas Tanggung Jawab Karyawan secara keseluruhan, (Syahrianti & Hasmin, 2010).

PT. Lepen Kencana Utama Saok Laweh Kabupaten Solok merupakan Perusahaan penghasil produk-produk rumah tangga. Perusahaan ini berdiri Sejak tahun 1978 perusahaan ini lebih memfokuskan diri dalam bisnis penjualan dan distribusi, perusahaan ini kemudian untuk pertama kalinya mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Jakarta dan Surabaya sejak tahun 1978 dan menjadi perusahaan terbuka. Seiring berjalannya waktu perusahaan ini memegang peranan penting dalam pemasaran indonesia hal ini terbukti bahwa perusahaan ini menjadi salah satu dari lima besar perusahaan *sales and distribution* terbesar di Indonesia, dengan cakupan wilayah distribusi yang meluas hingga mencapai seluruh pelosok Nusantara.

Faktor sumber daya manusia memiliki peran penting dalam melaksanakan tugas tanggung jawabnya karena diketahui bahwa keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia terutama dalam pelaksanaan tugas tanggung jawabnya mengingat PT. Lepen adalah salah satu perusahaan yang cukup besar dan mempunyai beragam tuntutan untuk pemenuhan kebutuhan konsumennya. Disisi lain fasilitas kerja yang memadai, dituntut demi kelancaran jalannya perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan bahwa faktor sumber daya manusia yang paham akan tugas tanggung jawabnya memiliki peran penting dalam menunjang keberhasilan pengelolaan suatu perusahaan. Tugas Tanggung Jawab Karyawan dapat berjalan dengan baik apabila karyawan memiliki karakteristik individu yang baik disertai fasilitas kerja yang memadai, maka dari itu mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul

“Dampak Karakteristik Individu dan Fasilitas Kerja Terhadap Tugas Tanggung Jawab Karyawan PT. Lepen Kencana Utama Saok Laweh Kabupaten Solok”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah karakteristik individu berdampak terhadap Tugas Tanggung Jawab Karyawan PT. Lepen Kencana Utama Saok Laweh Kabupaten Solok.
2. Apakah fasilitas kerja berdampak terhadap Tugas Tanggung Jawab Karyawan PT. Lepen Kencana Utama Saok Laweh Kabupaten Solok.
3. Apakah karakteristik individu dan fasilitas kerja berdampak terhadap Tugas Tanggung Jawab Karyawan PT. Lepen Kencana Utama Saok Laweh Kabupaten Solok.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dampak karakteristik individu terhadap Tugas Tanggung Jawab Karyawan PT. Lepen Kencana Utama Saok Laweh Kabupaten Solok.
2. Untuk mengetahui dampak fasilitas kerja terhadap Tugas Tanggung Jawab Karyawan PT. Lepen Kencana Utama Saok Laweh Kabupaten Solok.
3. Untuk mengetahui dampak karakteristik individu dan fasilitas kerja terhadap Tugas Tanggung Jawab Karyawan PT. Lepen Kencana Utama Saok Laweh Kabupaten Solok.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Memperluas wawasan berpikir dalam menulis karya ilmiah sekaligus menerapkan teori-teori yang dipelajari selama dibangku perkuliahan Universitas Mahaputra Muhammad Yamin khususnya hal-hal yang berkenaan dengan dampak karakteristik individu terhadap Tugas Tanggung Jawab Karyawan.

2. Bagi PT. Lepen Kencana Utama Saok Laweh Kabupaten Solok

Sebagai bahan pertimbangan dalam mengintropeksi para karyawan dalam melaksanakan tugas tanggung jawabnya sehingga dapat mengadakan pelayanan yang prima dalam memenuhi kebutuhan para konsumen.

3. Bagi Peneliti Lain

Sebagai bahan referensi dan bahan pertimbangan dalam melaksanakan penelitian-penelitian sejenis, sehingga merasa lebih terbantu menyelesaikan karya tulisnya.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat menyampaikan gambaran yang jelas dan memahami hasil-hasil penelitian agar lebih terarahnya penulisan ini, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi yang dibahas disetiap bab. Penelitian ini disusun dalam 5 bab yang terdiri dari sub-sub bab yang mempunyai kaitan antara satu dengan yang lainnya, dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab yang menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini adalah bab yang khusus mengemukakan teori- teori yang ada kaitannya dengan masalah yang dikemukakan dalam pembahasan skripsi ini serta membahas hipotesis dan variabel penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini adalah bab yang menguraikan mengenai lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV PEMBAHASAN

Menjelaskan dan menganalisis hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Merupakan penutup dari penulisan penelitian yang mengemukakan kesimpulan, yaitu hasil-hasil yang diperoleh dari hasil analisis dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya. Kemudian dengan dasar kesimpulan tersebut, akan dikemukakan saran-saran untuk penelitian lanjutan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

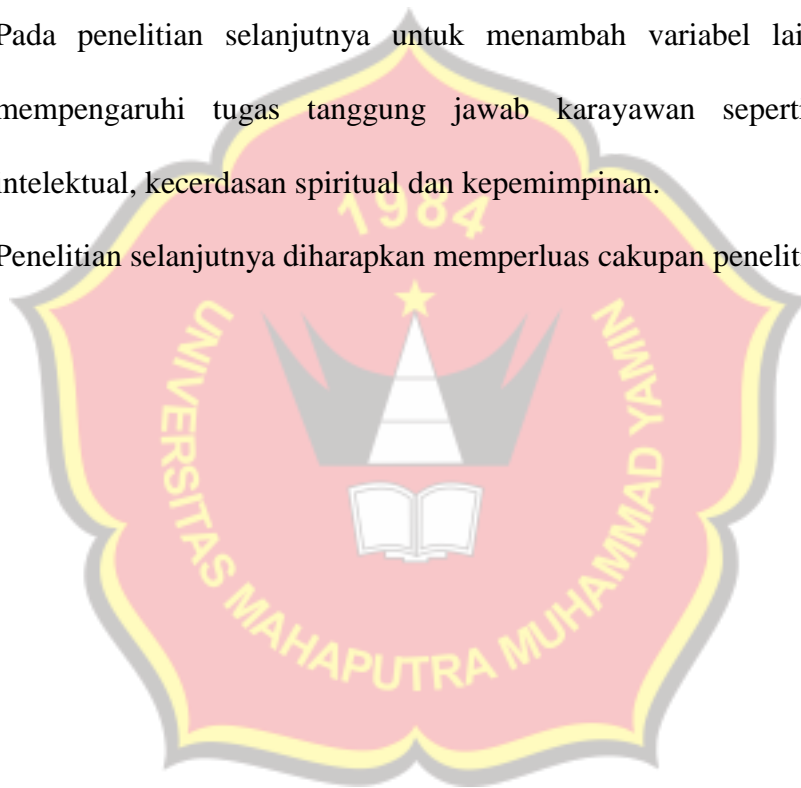
Berdasarkan uraian mengenai Dampak Karakteristik Individu (X_1) dan Fasilitas Kerja (X_2) Terhadap Tugas Tanggung Jawab Karyawan (Y) (Studi Kasus PT. Lepen Kencana Utama), maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan interperensi hasil analisis regresi berganda maka didapatkan persamaan $Y = 5,962 + 0,481X_1 + 0,383X_2 + e$.
2. Nilai koefisien determinasi R^2 square sebesar 71,2% terhadap variable terikat (dependen) sedangkan sisanya sebesar 28,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini
3. Karakteristik Individu secara parsial atau uji t memberikan dampak secara signifikan terhadap Tugas Tanggung Jawab Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan t_{hitung} adalah $3,546 > t_{tabel} 2,017$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$.
4. Fasilitas Kerja secara parsial atau uji t memberikan dampak secara signifikan terhadap Tugas Tanggung Jawab Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} 3,203 > t_{tabel} 2,017$ dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$.
5. Karakteristik Individu dan Fasilitas Kerja secara silmultan atau bersama-sama memberi dampak terhadap Tugas Tanggung Jawab karyawan. Hal ini dibuktikan dengan $f_{hitung} 53,088 > f_{tabel} 3,21$ dengan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$.

5.2 Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian, maka saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya yaitu :

1. Untuk PT. Lepen Kencana Utama Kabupaten Solok agar lebih memperhatikan tugas tanggung jawab karyawan, untuk meningkatkan tugas tanggung jawab karyawan. Tugas tanggung jawab Karyawan yang baik akan meningkatkan kenyamanan kerja bagi kariawan.
2. Pada penelitian selanjutnya untuk menambah variabel lain yang bisa mempengaruhi tugas tanggung jawab karayawan seperti kecerdasan intelektual, kecerdasan spiritual dan kepemimpinan.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan memperluas cakupan penelitian.



DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Zaenal Fitri. (2010). *Pengaruh Pembelajaran Ekonomi Pada Materi Ajar Kebutuhan Terhadap Nilai Karakter Tanggung Jawab Penulis*.
- Albanjari, F. R. (2016). *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada BMT Binaan Pinbuk Tulungagung)*.
- Amalia, P., Cendera, M., Sunuharyo, B. S., Rahardjo, K., Administrasi, F. I., Brawijaya, U., & Mandiri, B. (2010). *Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja*.
- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal Of Management*, 6, 1–11.
- Andik, S. (2017). *Upaya Meningkatkan Rasa Tanggung Jawab dengan Metode Think Pair Share Terhadap Pesta Belajar Siswa IPS*. 8–23.
- Anna, N. fadillah. (2016). *Upaya Meningkatkan Sikap Tanggung Jawab Active Learning Strategi Giving Question And Getting Answers (GQGA) Terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas VII MTS Nurul Falah Bolang- Tirtajaya Kabupaten Karawang*.
- Asnawi, S., & Bachroni, M. (2010). Keterlibatan Pelaksanaan Tugas Dengan Disiplin Terhadap Peraturan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja. *Jurnal Psikologi*, (2), 78–85.
- Eny, R. (2016). *Penyusunan Tugas Tanggungjawab Karyawan Pada Universitas*

- X. *Jurnal Psikologi*, 12(September), 46–61.
- Erni, D. P. (2010). *Dampak Fasilitas Kantor Dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan Universitas Atma Jaya Yogyakarta*.
- Faradhi, L. (2013). Pengaruh Gender, Umur, Pengalaman, Tingkat Pendidikan dan Kompleksitas Tugas Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Rumah Sakit di Kota Denpasar. *Jurnal Valid*, 10(4), 9–16.
- Hutagalung, S. (2014). *Hubungan Status Pernikahan dengan Motivasi Kerja Karyawan Yogya Center Bandung*.
- Hutagalung, S., & Perdhana, M. S. (2016). Pengaruh Karakteristik Demografis (Gender , Pendidikan), Masa Kerja Dan Kepuasan Gaji Terhadap Komitmen Afektif) (Studi Pada Tenaga Paramedik Non-PNS RSUD Kota Semarang). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* 13 Universitas Diponegoro, 13, 171–180.
- Kasih, P. A. M. C., Sunuharyo, B. S., & Rahardjo, K. (2013). Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(2).
- Priyono. (2010). *Manajemen sumber daya manusia* (2nd ed.; T. Chandra, Ed.). Surabaya: Zifatama Publisher.
- Puspitasari, R. (2010). *Hubungan Karakteristik Individu Karyawan dan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) AJP Bogor*. 166–181.
- Ristina, D. U. (2015). *Pengaruh Perhatian Orang Tua Terhadap Tanggung Jawab Belajar Siswa Kelas V SD Se-Gugus V Kecamatan Galur Kabupaten*

Kulon Progo Tahun Ajaran 2014/2015.

Riza Anggraeni, R. (2016a). *Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan, Tekanan Anggaran Waktu Dan Pengalaman Audit Terhadap Audit Judgment (Studi Pada Bpk Perwakilan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta).*

Riza Anggraeni, R. (2016b). *Pengaruh Gender, Tekanan Ketaatan, Tekanan Anggaran Waktu dan Pengalaman Audit Terhadap Audit Judgement (Studi Pada BPK Perwakilan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta).*

Sugiyono. (2012). *Pengaruh Faktor Individu dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Motivasi Kerja Karyawan BMT PINBUK Tulungagung.* 84–109.

Sunar. (2012a). *Pengaruh Faktor Individu (Usia , Masa Kerja , Dan Gender) Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus PT. Bank X). Jurnal Forum Ilmiah, 9(1), 167–177.*

Sunar. (2012b). *Pengaruh Faktor Individu (Usia, Masa Kerja, dan Gender) terhadap Produktivitas Karyawan.* *Forum Ilmiah, 9(1), 167–177.*

Suwardi. (2010). *Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan, dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai di UPT Dinas Pendidikan Polokarto Sukoharjo.* 99–108.

Syahrianti, N., & Hasmin. (2010). *Pengaruh Fasilitas Kerja , Pengawasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan Influence Working Facilities , Monitoring And Motivation Work On Employee Performance at KPU Office South Sulawesi Province.* 1–23.

Wibowo, N. A. (2014). *Pengaruh Faktor Individu dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.*

Widiarta. (2013). Pengaruh Gender, Umur, Dan Kompleksitas Tugas Auditor Pada Kualitas Audit Kantor Akuntan Publik di Bali. *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 1(3), 109–118.

Yeltsin Aprioke, T., Arie Junu, R., & Deysi, T. (2014). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara.* 1–10.

