

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN DAMKAR KABUPATEN LUWU UTARA

Bela Rini Handini¹⁾, Indra Kusdianto²⁾, Imran Ukkas³⁾

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo

E-mail: Rinibela975@gmail.com

***ABSTRACT :** This research intent to know Individual's Characteristic Influence and Work Condition to clerk performance on on duty Satuan Pamong Praja and Damkar. Variable third that was measured bases many indicators. Population and sample in observational it is all ASN'S clerk on on duty Satpol PP & Damkar Luwu's Regency North as much 56 person. Samples taking tech in observational it utilizes to methodic census / Saturated Sample (all population member cans be observational sample). This research constitute quantitative research with analisis's method data that is utilized is analisis bifilar regression. Examination result point out characteristic individual not ascendant to clerk performance whereas signifikan's ascendant work condition to clerk performance.*

Key word: individual's characteristic, Work condition, and clerk Performance

INTISARI : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Karakteristik Individual dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Pamong Praja dan Damkar. Ketiga variabel tersebut diukur berdasarkan beberapa indikator. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalahseluruh pegawai ASN pada Dinas Satpol PP & Damkar Kabupaten Luwu Utara sebanyak 56 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus/Sampel Jenuh (semua anggota populasi dapat menjadi sampel penelitian).Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil pengujian menunjukkan karakteristik individual tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : Karakteristik individual, Lingkungan kerja, dan Kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset besar untuk kelangsungan hidup perusahaan saat ini maupun di masa yang akan datang. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama bagi setiap perusahaan untuk menjalankan kegiatan atau proses kerja perusahaan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka dibutuhkan karyawan yang berkerja secara efisien dan efektif sehingga memberikan kinerja yang baik. Supaya karyawan dapat memberikan kinerja yang baik maka perusahaan dapat memberikan dukungan baik melalui karakteristik individu, serta lingkungan kerja.

Menurut Peoni (2014), manajemen sumber daya manusia diakui sebagai suatu isu global dan integral dari daya saing di era globalisasi karena tidak dapat dipungkiri bahwa segala masalah yang muncul dalam perkembangan dan persaingan pelayanan publik maupun bisnis yang berasal dari manusia dan hanya dapat dikelola dan diselesaikan oleh manusia itu sendiri. Oleh karena itu muncul konsep penting yang diakui sebagai kunci keunggulan di bidang sumber daya manusia (SDM) yaitu melalui *the right people in the right place at the right time*.

Kinerja seorang pegawai akan lebih baik jika pegawai tersebut memiliki kemampuan yang tinggi, lingkungan kerja yang mendukung, pembagian karakter tugas dari pekerjaan yang sesuai di berbagai bidang dan dukungan dari organisasi atau perusahaan tersebut. Baik organisasi besar maupun organisasi kecil, dalam pendekatan SDM berarti semua dan setiap organisasi/perusahaan harus mampu

menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja (*Quality of work life*) di dalam lingkungan kerjanya agar SDM di lingkungannya menjadi kompetitif. Tanpa adanya SDM yang mampu bekerja secara maksimal, modal yang besar dan teknologi yang canggih pun tidak akan bisa membawa keberhasilan bagi organisasi. Oleh sebab itu organisasi sangat mengharapkan para anggotanya memiliki kinerja yang baik. Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis mengambil judul penelitian ini yaitu “*Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja & Damkar Kab. Luwu Utara*”.

TINJAUAN PUSTAKA

Karakteristik Individu

Karakteristik individu masing-masing pegawai membentuk perilaku pegawai yang mempengaruhi memotivasi, menginisiasi, kinerja, dan aktualisasi karir pegawai. Karakteristik *biografikal* (individu) dapat dilihat dari umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan

dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

Hipotesis

1. Diduga bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Satuan Polisi pamong Praja & Damkar kab. Luwu Utara.
2. Diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Satuan Polisi pamong Praja & Damkar kab. Luwu Utara.
3. Diduga bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Satuan Polisi pamong Praja & Damkar Kab. Luwu Utara.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN pada Dinas Satpol PP & Damkar Kabupaten Luwu Utara sebanyak 56 orang. Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini adalah menggunakan metode Sensus/Sampel Jenuh (semua anggota populasi dapat menjadi sampel penelitian).

Defenisi Operasional Variabel

Definisi Operasional

Variabel	Dimensi	Indikator
Karateristik Individual (X_1), karakter seorang individu atau ciri-ciri seseorang yang menggambarkan keadaan individu	Usia Jenis kelamin Status Perkawinan Banyaknya tanggungan Masa Kerja	Likert atau interval. Skala ini mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian

<p>tersebut yang sebenarnya dan membedakannya dari individu yang lain. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu.</p>		<p>pertanyaan ang mengukur suatu objek</p>
<p>Lingkungan Kerja (X2), adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.</p>	<p>Lingkungan kerja fisik Lingkungan kerja non fisik</p>	<p>Likert atau interval. Skala ini mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan ang mengukur suatu objek</p>
<p>Kinerja Pegawai (Y) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan</p>	<p>Kualitas Kerja (<i>Quality of work</i>) Ketetapan Waktu (<i>Pomptnees</i>) Inisiatif (<i>Initiative</i>) Kemampuan (<i>Capability</i>) Komunikasi (<i>Komunikasi</i>)</p>	<p>Likert atau interval. Skala ini mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan ang mengukur suatu objek</p>

moral maupun etika.		
---------------------	--	--

Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Analisis Data

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terkait untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal Antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terkait . dalam regresi berganda terdapat satu variabel bebas yang mempengaruhi.

Uji Hipotesis

a) Uji Signifikan Parsial (Uji Statistikt)

Uji statistik t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi harus lebih

kecil dari 0,05 (Ghozali, 2013).

b) Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikan harus lebih kecil dari 0,05 (Ghozali, 2013).

c) Koefisien Determinasi (R^2)

Pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dikatakan kuat apabila dalam menerangkan variasi variabel independen terhadap variabel dependen antara 0 (nol) dan 1 (satu) (Ghozali, 2013).

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini di buktikan bahwa karakteristik individu (X_1) dengan signifikansi sebesar 0,354 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,354 > 0,05$), Maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Nilai t_{hitung} $0,936 < t_{tabel}$ 2,004. Dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu (X_1) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Dengan demikian semakin tinggi karakteristik individu maka semakin menurunkan tingkat kinerja karyawan.

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) dengan signifikansi sebesar 0,00 menunjukkan

bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_1 diterima dan H_0 didolak. Nilai $t_{hitung} 6,032 < t_{tabel} 2,004$, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) memiliki kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai. Nilai t postif, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja(X2) searah dengan kinerja pegawai (Y).

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan bahwa signifikansi sebesar 0,000^b. lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), Dengan demikian H_{01} di terima dan nilai $F_{hitung} 19,479 > F_{tabel} 3,17$. Dengan demikian H_{01} di terima. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Setiawan (2013) yang berjudul Pengaruh Karakteristik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Awetama Bina Reksa. Yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa hasil uji t hitung -1,358 dengan taraf signifikan 0,130, yang artinya karakteristik (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena tidak sesuai dengan hipotesis sig pada $\alpha < 5\%$. Lingkungan kerja (X2) t hitung 6,643 dengan taraf signifikan 0,000, berarti lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan hipotesis pada sig pada $\alpha < 5\%$. Uji F diperoleh sebesar 27.273 atau dengan probabilitas sig $0,000 < 5\%$, yang artinya karakteristik individu (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah peneliti melakukan penelitian , maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian secara parsial/Uji t diketahui bahwa karakteristik individu (X_1) dengan signifikansi sebesar 0,354 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,354 > 0,05$), Maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Nilai t_{hitung} $0,936 < t_{tabel}$ 2,004. Dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu (X_1) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Nilai t negatif menunjukkan bahwa karakteristik individu (X_1) berlawanan arah dengan kinerja (Y). Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 adalah karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil pengujian secara parsial/Uji t diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) dengan signifikansi sebesar 0,00 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Nilai t_{hitung} $6,032 < t_{tabel}$ 2,004, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai. Nilai t positif, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja(X_2) searah dengan kinerja pegawai (Y). Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 adalah lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
3. Hasil pengujian simultan/ Uji F diketahui bahwa signifikansi sebesar 0,000^b. lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), Dengan demikian H_{01} di terima dan nilai

$F_{hitung} 19,479 > F_{tabel} 3,17$. Dengan demikian H_{01} di terima, sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara variabel karakteristik individu (X1), lingkungan kerja (X2) secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dapat diterima.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu : Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai hendaknya Dinas Satpol PP & Damkar Kab. Luwu Utara memperhatikan kondisi lingkungan kerja pegawai sehingga pegawai dapat menghasilkan kinerja yang baik. Diharapkan agar dapat mengadakan kegiatan-kegiatan seperti, pelatihan atau seminar pada masing-masing fakultas untuk mengurangi kecemasan akademik selama mengerjakan skripsi bagi mahasiswa. Karena dalam penelitian ini, populasi dan sampel dibatasi hanya untuk pegawai ASN saja, kiranya agar peneliti selanjutnya dapat memasukkan pegawai non ASN juga kedalam sampel. Sehingga hasil penelitian yang dihasilkan lebih baik lagi.

DAFTAR RUJUKAN

- Ardana, I Komang., dkk, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu Jakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta: Jakarta
- Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gelora Aksara Pratama, Erlangga, Bandung
- Bulannuridin R. Nugrahaning , 2013, Analisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja pekerja konstruksi (studi kasus proyek pembangunan The Park Solo Baru), *Skripsi*, Universitas Sebelas Maret, Surakarta.

- Danang Sunyoto 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service : Yogyakarta
- Diana Leni, 2014, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Kp-Ri Mekkar Kecamatan Kutoarjo Kabupaten Purworejo *Skripsi* Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Purworejo
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang
- Gibson, James. L., et all. 2010. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Ke-5*. Erlangga: Jakarta
- Gusti Abdul Wakhid, 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru. *KINDAI Volume 10 Nomor 1 hal. 65-77*. <https://sia.stiepancasetia.ac.id/>
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara : Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Herdiansyah, haris. 2010. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Salemba Humanika : Jakarta.
- Hurriyati, Ratih 2010. *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*. Alfabeta : Bandung
- Ht, Multazam, 2015, Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Semen Tonasa Di Kabupaten Pangkep, *Skripsi* , Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (Uin) Alauddin Makassar .
- Indriasari, Nia, 2008, Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Surabaya Agung Industri pulp & Kertas), *Skripsi*, Fakultas Ilmu Administrasi jurusan Administrasi Niaga Kosentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Brawijaya Malang
- Irawan. 2012. *Manajemen Pemasaran Modern Edisi ke-2*.Liberty Offset : Yogyakarta

- Istiqlal, Karunia Ratna, 2017, *Evaluasi Penerapan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Berdasarkan Sistem Manajemen K3 (Smk3) Di Bengkel Elektro Dan Informatika Balai Latihan Pendidikan Teknik (Blpt) Yogyakarta*. Skripsi, Fakultas Teknik Universitas Negeri Yogyakarta.
- Jumari, Md. Yudana, Igg. A. Sunu 2013, Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Smknegeri Kecamatan Denpasar Selatan, *E-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha Program Studi Administrasi Pendidikan*(Volume 4 Tahun 2013) <https://www.neliti.com/id/>
- Komariah, Djam'an Satori, 2011, *Metode Penelitian Kualitatif*, Alfabeta: Bandung
- Laura, 2014, Hubungan Antara Karakteristik Individu Dengan Pengembangan arir Pegawai Pada Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah. *Jurnal Sumber Daya Manusia Vol 3, No 1* <http://ejurnal.untag-smd.ac.id/>
- Lydia dan Peggy, 2015. Analisis Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA* , Volume 3 Nomor 1 hal.890-899. <https://ejournal.unsrat.ac.id/>
- Mangkunegara A.P , 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Resda Karya, Bandung
- Mangkunegara A.P , 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Resda Karya, Bandung
- Musriha. 2013. Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Hotel Bintang Lima Di Surabaya) Tbk Kantor Area Jember). *Jurnal Of Bisnis and Management (IOSR-JBM)*. ISSN 2319-7668, Vol. 14, No. 3, Hal. 21- 27
- Nana Syaodih, 2011, *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*, Remaja Rosdakarya : Bandung
- Novianto Ariza Eka, 2016, Analisi Pengaruh Kesrhatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Pekerja Kontruksi Pada Proyek Pembangunan Fly Over Palur, *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung Bandar Lampung
- Nurhastuti, Natalia 2011 *Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan : studi kasus pada Bakpia Japon, Lopati, Trimurti, Srandakan, Bantul Yogyakarta*. Skripsi, Universitas Sanata Dharma

- Peoni, Herianus, 2014, Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Taspen (Persero) Cabang Manado), *Skripsi*, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Putri Deslinatika, 2017, Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan, *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung Bandar Lampung
- Rahman Abdul, 2013. Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Kabupaten Donggala. *e-Journal Katalogis, Volume 1 Nomor 2 hal 76-86*. <https://download.portalgaruda.org/>
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat: Jakarta
- Sangadji, Etta Mamang & Sopiah. 2010. *Metodologi Penelitian–Pendekatan Praktis dalam Penelitian*, ANDI: Yogyakarta
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama: Bandung
- Siagian, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BumiAksara : Jakarta
- Sugiyono. 2010,2012,2013. *Metode Penelitian Kombinasi*. Alfabeta: Bandung.
- Sujarweni. 2013. *Statistika Untuk Penelitian*. Graha ilmu: Yogyakarta
- Sukma, Muhammad Ilham 2019, *Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Staf Pns) Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Gresik*. Tesis, Universitas Muhammadiyah Gresik.