

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

#### A. Landasan Teori

##### 1. Karakteristik Biografis

###### a. Pengertian Karakteristik Biografis

Sumber daya yang terpenting dalam organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, kreatifitas, dan usaha mereka kepada prganisasi agar suatu organisasi dapat tetap pada eksistensinya. Setiap manusia memiliki karakteristik biografis yang berbeda atara satu dengan yang lainnya.

Variabel ditingkat individu meliputi karakteristik biografis, kemampuan, kepribadian dan pembelajaran. Sedangkan karakteristik biografis meliputi : usia, jensi kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan dan masa kerja dengan suatu organisasi dari karyawan itu sendiri.

Karakteristik kemampuan meliputi kemampuan intelektual dan fisik, karakteristik pribadi meliputi kepribadian. Dari uraian di atas terlihat, bahwa setiap pekerja sebagai individu memliki karakteristik yang berbeda. Perbedaan ini menggambarkan bahwa karakteristik individu tidak sama antara seorang karyawan dengan karyawan lainnya (Robbin, 2013).

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Menurut Robbins & Judge dalam (Tewal, Bernhard dkk 2017;50)

menyatakan Karakteristik biografi adalah karakteristik perseorangan seperti usia, jenis kelamin, ras, masa kerja, yang diperoleh secara mudah dan objektif dari arsip pribadi seseorang. Karakteristik biografi ini sering dihubungkan dengan perilaku kerja seperti yang telah disebutkan sebelumnya.

Menurut morrow mengatakan bahwa, komitmen organisasi dipengaruhi oleh karakter personal (individu) yang mencakup usia, masa kerja, pendidikan dan jenis kelamin. Dari pendapat Robbins diatas yang membentuk karakteristik individu dalam organisasi meliputi : usia, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja, dan jumlah tanggungan.

Biografis berdasarkan kamus besar bahasa indonesia berasal dari kata biografi yang artinya riwayat hidup (seseorang) yang ditulis oleh orang lain.

Karakteristik biografis adalah karakteristik perseorangan seperti usia, gender, ras dan masa jabatan, yang mudah diperoleh secara mudah dan obyektif dari arsip pribadi seseorang ( Robbin dan Judge, 2013).

#### **b. Indikator Karakteristik Biografis**

Menurut Robbins & Judge (2013) menyatakan bahwa indikator karakteristik biografis adalah sebagai berikut :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

## 1) Usia

Hubungan antara usia dan kinerja pekerjaan kemungkinan akan menjadi masalah yang lebih penting selama dekade mendatang. Terdapat sedikitnya tiga alasan. Pertama, terdapat kepercayaan yang luas bahwa kinerja pekerjaan menurun seiring bertambahnya usia. Kedua, yaitu adalah kenyataan angkatan kerja menua. Alasan ketiga adalah perundang-undangan AS, yang dengan segala alasan melarang perintah pensiun.

Semakin tua, semakin kecil kemungkinan bagi seseorang untuk keluar dari pekerjaannya. Kesimpulan tersebut didasarkan pada penelitian atas hubungan antara usia - perputaran pekerja. Seiring para pekerja menjadi lebih tua, mereka memiliki lebih sedikit peluang alternative pekerjaan. Selain itu, para pekerja yang lebih tua berkemungkinan lebih rendah untuk menundurkan diri dibandingkan para pekerja yang lebih muda karena masa pengabdian mereka yang panjang cenderung memberi mereka gaji yang lebih tinggi, tunjangan liburan yang lebih panjang dan tunjangan pensiun yang lebih menarik.

Usia juga berbanding terbalik dengan ketidakhadiran. Bagaimana juga para pekerja yang lebih tua berkemungkinan lebih kecil untuk berhenti, tidaklah mereka menunjukkan stabilitas yang lebih tinggi dengan secara lebih teratur datang selalu ? Tidak selalu. Sebagian besar penelitian memang menunjukkan bahwa sebuah hubungan terbalik, tetapi

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



**(C) Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie**

penelitian yang lebih mendalam menunjukkan bahwa ketidakhadiran usia sebagai fungsi dari apakah ketidakhadiran tersebut dapat dihindari atau tidak. Secara umum, para pekerja lebih tua memiliki tingkat ketidakhadiran yang dapat dihindari yang lebih rendah dibandingkan para pekerja yang lebih muda. Tetapi, mereka memiliki tingkat ketidakhadiran lebih tinggi yang tidak dapat dihindari, mungkin karena kondisi kesehatan yang lebih buruk terkait usia dan periode pemulihan lebih lama yang dibutuhkan oleh para pekerja lebih tua bila sakit.

Usia sering dihubungkan dengan produktivitas dengan pemahaman bahwa dengan meningkatnya usia seseorang maka produktivitasnya cenderung menurun. Hal ini tentu tergantung dari jenis pekerjaan yang ditekuni. Usia dan produktivitas tidak berkorelasi negative, kemerosotan karena usia sering diimbangi oleh keunggulan karena pengalaman. Umumnya, karyawan tua mempunyai tingkat kemangkiran yang dapat dihindari lebih rendah dibanding karyawan muda. Tetapi mereka mempunyai tingkat kemangkiran yang tak dapat dihindari lebih tinggi, mungkin disebabkan kesehatan yang lebih buruk sehubungan dengan penuaan.

**2) Jenis Kelamin**

Berbagai penelitian psikologis menunjukkan bahwa para wanita lebih bersedia menyesuaikan diri terhadap otoritas dan pria lebih agresif serta lebih mungkin memiliki pengharapan sukses dibandingkan para wanita,

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



**(C) Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie**

Hak Cipta Diliindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

tetapi perbedaan-perbedaan tersebut kecil. Dengan adanya perubahan signifikan yang terjadi selama 40 tahun terakhir karena meningkatnya tingkat partisipasi wanita terhadap angkatan kerja serta memikirkan ulang apa yang merupakan peran-peran pria dan wanita.

Satu permasalahan yang tampaknya memang berbeda dalam hal gender, khususnya saat pekerja memiliki anak-anak berusia prasekolah, adalah preferensi terhadap jadwal kerja. Ibu yang bekerja kemungkinan lebih memilih jadwal kerja paruh waktu yang fleksibel dan telecommuting sebagai cara untuk mengakomodasi tanggung jawab keluarga mereka.

Tingkat perputaran pekerja wanita adalah sama dengan pria. Namun, penelitian terhadap ketidakhadiran secara konsisten menunjukkan bahwa para wanita memiliki tingkat ketidakhadiran yang lebih tinggi dibandingkan pria. Penjelasan yang paling logis terhadap temuan ini adalah bahwa penelitian tersebut dilakukan di Amerika Utara dan kultur negara ini telah secara historis menempatkan tanggung jawab rumah tangga dan keluarga pada wanita. Ketika seorang anak sakit atau seseorang harus tinggal di rumah untuk menunggu tukang pipa, secara tradisional adalah wanita yang mengambil waktu libur dari kerja. Tetapi, penelitian ini tidak diragukan lagi terkait dengan waktu, peran historis wanita dalam merawat anak-anak dan sebagai pencari nafkah sekunder secara pasti telah berubah dalam generasi terakhir, dan saat ini sebagian

besar pria tertarik dalam perawatan sehari-hari dan masalah yang berkaitan dengan perawatan anak secara umum.

### 3) Ras dan Etnis

Dalam situasi pekerjaan, terdapat sebuah kecenderungan bagi individu untuk lebih menyukai rekan-rekan dari ras mereka sendiri dalam evaluasi kinerja, keputusan promosi, dan kenaikan gaji. Terdapat sikap-sikap yang berbeda secara substansial terhadap tindakan afirmatif.

Dilema utama yang dihadapi para pemberi kerja yang menggunakan tes kemampuan mental untuk seleksi, promosi, pelatihan, dan keputusan personel serupa adalah kekhawatiran bahwa tes tersebut mungkin memiliki sebuah dampak negatif pada kelompok ras atau etnis.

Ras sebagai warisan biologis yang digunakan individu untuk mengidentifikasi diri mereka sendiri, dalam hal ini mengidentifikasikan rasnya sendiri. Ras telah dikaji dalam hubungannya terhadap hasil-hasil pekerjaan seperti keputusan pemilihan seseorang, evaluasi kinerja, dan diskriminasi di tempat kerja (Robbins & Judge, 2013).

### 4) Disabilitas

Sulit untuk menyimpulkan hubungan antara disabilitas dan hasil pekerjaan karena istilah disabilitas sangat luas. Amerika Serikat Komisi *Equal Employment Opportunity* mengklasifikasikan seseorang sebagai penyandang disabilitas yang mempunyai gangguan fisik atau mental yang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

secara substansial membatasi satu atau aktivitas hidup yang lebih utama.

(Robbins & Judge, 2013).



Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

## 2. Kinerja Pekerja

### a. Pengertian Pekerja

Ada banyak definisi tentang pekerja, baik yang disampaikan oleh para ahli maupun oleh pemerintah yang dituangkan dalam Undang-undang ketenagakerjaan. Pengertian pekerja berbeda dengan pengertian tenaga kerja sebagaimana yang terdapat di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam pasal 1 ayat 2 menentukan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan, dalam pasal 1 ayat 3 menentukan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dalam menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dengan demikian dapat diartikan bahwa pekerja adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan dan mendapatkan upah atau imbalan lain. Pekerja secara umum didefinisikan sebagai kegiatan aktif yang dilakukan oleh manusia. Istilah pekerjaan digunakan untuk suatu tugas atau kerja yang menghasilkan sebuah karya yang bernilai imbalan dalam bentuk uang atau bentuk lainnya.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

**b. Perbedaan Pekerja dengan karyawan**

Karyawan adalah pekerja dalam perusahaan dan sering kali berhubungan dengan masalah administrasi. Dalam KBBI Karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah). Sedangkan pekerja adalah orang yang menerima upah atas hasil kerjanya.

**c. Pengertian Kinerja**

Menurut (Sopiah & Sangadji, 2018: 350) kinerja merupakan sebuah hasil dari rangkaian proses yang memiliki tujuan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Sumber daya manusia dengan kinerja yang baik akan membawa perusahaan mencapai tujuannya dengan lebih efisien. Sumber daya manusia yang memiliki tingkat kinerja tinggi memerlukan upaya – upaya dari Perusahaan untuk mengelolanya. Karena berbeda dengan mesin yang dapat diganti ataupun direparasi, manusia memiliki emosi, pikiran dan juga perasaan yang dapat berdampak pada performa atau hasil kerjanya yang jauh lebih kompleks dan rumit daripada sebuah mesin atau alat.

Secara garis besar kinerja merupakan sebuah hasil kerja yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang ketika menjalankan tugas dan fungsinya sebagai seorang karyawan di sebuah perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan (Budiasa, 2021:14-15). Kinerja





karyawan merupakan salah satu komponen yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Peningkatan kinerja tidak dapat diwujudkan jika tidak ada tata kelola atau manajemen yang baik, yang dapat memberi dorongan pada upaya regulasi untuk meningkatkan kinerja.

#### **d. Karakteristik Kinerja**

Menurut Mangkunegara dalam Silaen (2021:6) menyatakan bahwa orang yang mempunyai kinerja tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut :

- a) Mempunyai komitmen tinggi
- b) Berani mengambil resiko dan bertanggung jawab
- c) Memiliki tujuan yang realistis
- d) Memiliki tujuan dan rencana kerja untuk direalisasikan
- e) Dapat memanfaatkan umpan balik dari seluruh kegiatan kerja yang dilakukan
- f) Rencana yang telah diprogramkan dapat direalisasikan

#### **e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Armstrong (1998) dalam Sopiah & Sangadji (2018:352) antara lain:

##### **1) Faktor Individu**

Faktor individu dalam kinerja karyawan berkaitan dengan hal-hal yang berasal dari dalam diri individu seperti keahlian, motivasi, komitmen, dan lain-lain.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



## 2) Faktor Kepemimpinan

Faktor kepemimpinan dalam kinerja karyawan berkaitan dengan kualitas dukungan dan arahan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan, manajer, atau ketua divisi.

## 3) Faktor Kelompok

Faktor kelompok atau rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

## 4) Faktor Sistem

Faktor sistem berkaitan dengan sistem metode kerja yang berlaku di tempat kerja dan fasilitas yang disediakan oleh tempat kerja.

## 5) Faktor Situasi

Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

## f. Indikator Kinerja

Indikator dari kinerja menurut Robbins (2006) dalam Sopiah & Sangadji (2018:351) antara lain:

### 1) Kualitas Kerja.

Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.



2) Kuantitas Kerja.

Merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu.

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

4) Efektivitas.

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku yang penggunaannya dimaksimalkan dengan tujuan menaikkan hasil dari setiap unit.

5) Kemandirian.

Kemandirian merupakan tingkat kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan fungsi kerja dan komitmen kerja dimana dalam lingkungan kerja setiap karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

**(C) Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



## B. Penelitian Terdahulu

(C) Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Penelitian yang diteliti oleh peneliti saat ini telah diteliti oleh beberapa peneliti terdahulu. Penelitian-penelitian itu menjadi pedoman bagi peneliti dalam menyusun penelitian ini. Dari penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan, berikut merupakan penelitian-penelitian yang menjadi pedoman bagi peneliti dalam melakukan penelitian ini.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Judul Penelitian	Identitas Jurnal	Hasil
1	Karakteristik Biografis dan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Panca Rijang  Lukman, dkk (2019)	"Gema Kampus" IISIP YAPIS Biak Edisi Vol.14 No.2 Tahun 2019	Pengaruh Karakteristik Biografis terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Panca Rijang; a. Kinerja Pegawai dilihat dari masa kerja di kantor Kecamatan Panca Rijang dikategorikan Baik dengan skor 3,57 dengan nilai persentase 71,4.dst
2	Pengaruh Karakteristik Biografis Terhadap Kinerja Pengrajin Batik Tulis Home Industry Di Desa Paseseh	Eco-Entrepreneurship, Vol 7 No 2 Des 2021	Variabel usia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pengrajin. Hal ini dibuktikan dengan thitung sebesar 2.958 lebih besar dari pada ttabel 1.994 dan nilai signifikan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Ismail, Iriani & Hamroh, Y. Tatin (2021)		yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,004. Sehingga dapat menjelaskan bahwa usia terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengrajin.
Pengaruh Karakteristik Biografis Terhadap Cakupan UKGS III Oleh Perawat Gigi Di Kabupaten Semarang  Sutomo, bambang dkk (2014)	Jurnal Kesehatan Gigi Vol.01 No.1, Desember 2014	Cakupan UKGS III perawat gigi di Kabupaten Semarang masuk dalam kategori baik sebesar 18 orang (51,4 %).

Dari penelitian – penelitian terdahulu yang terdapat pada tabel diatas, hasil penelitian menemukan adanya pengaruh faktor karakteristik biografis terhadap kinerja pekerja.

### C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat di gambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut :



Sumber : Data diolah, 2023



#### D. Hipotesis



Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie**

Berdasarkan penjelasan yang telah dijabarkan oleh peneliti, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: “Apakah faktor karakteristik biografis berpengaruh terhadap kinerja pekerja di pertokoan ponsel ITC Cempaka Mas”

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.