
**PENGARUH KOMUNIKASI, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN
TANGGUNG JAWAB TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN
PERENCANAAN, PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH
KOTA PEMATANG SIANTAR**

Angelina Sianipar[✉], Siti Normi, Mislan Sihite

Program Studi Manajemen, Universitas Methodist Indonesia, Medan, Indonesia

Email: angelinasianipar3@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine and analyze the influence of communication, individual characteristics and responsibilities on the performance of employees of Bappeda Kota Daerah Kota Pematang Siantar. The type of data is quantitative data with a saturated sample of 42 respondents. Communication has a positive and partially significant effect on the performance of Bappeda Kota Pematang Siantar employees. Individual characteristics partially have a positive and significant effect on the performance of Bappeda Kota Pematang Siantar employees. Partial responsibility has a positive and significant effect on the performance of Bappeda employees in Pematang Siantar City. This study concluded that communication, individual characteristics, responsibilities simultaneously have a positive and significant effect on the performance of employees of the Regional Planning, Research and Development Agency of Pematang Siantar City.

**Keywords: Communication, Individual Characteristics, Responsibility,
Employee Performance**

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi, karakteristik individu dan tanggung jawab terhadap kinerja pegawai Bappeda Kota Daerah Kota Pematang Siantar. Jenis data adalah data kuantitatif dengan sampel jenuh yakni 42 orang responden. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai Bappeda Kota Pematang Siantar. Karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Bappeda Kota Pematang Siantar. Tanggung jawab secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Bappeda Daerah Kota Pematang Siantar. Penelitian ini menyimpulkan bahwa komunikasi, karakteristik individu, tanggung jawab secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Pematang Siantar.

**Kata Kunci: Komunikasi, Karakteristik Individu, Tanggung Jawab, Kinerja
Pegawai.**

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Pematang Siantar peneliti melihat bahwa pegawai belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan instansi, komunikasi yang efektif tidak dapat meningkatkan semangat kerja, masih banyaknya pegawai yang tidak mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka dengan baik dan masih banyak kesalahan yang mereka lakukan saat mengerjakan tugas-tugas tersebut, pegawai belum dapat menyelesaikan tugas yang diberikan instansi kepada pegawai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan instansi. Hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya dokumen atau tugas-tugas yang bertumpuk di meja pegawai.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan, penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Pematang Siantar
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tanggung jawab terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan, penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Pematang Siantar
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi, karakteristik individu dan tanggung jawab terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Pematang Siantar.

Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, sebagai berikut:

1. Bagi Penulis
Sebagai media untuk mendapatkan pengalaman langsung dalam penelitian sehingga dapat menerapkan ilmu yang diperoleh dalam perkuliahan pada keadaan yang sebenarnya di lapangan
2. Bagi Instansi
Diharapkan penelitian ini dapat menghasilkan informasi yang lebih bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi instansi Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah Kota Pematang Siantar untuk mengetahui pentingnya komunikasi, karakteristik individu, dan tanggung jawab sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.
3. Bagi Universitas

Sebagai bahan masukan untuk penelitian lanjutan tentang masukan sumber daya manusia di masa mendatang dan memperluas wawasan berpikir untuk pembaca yang telah membaca hasil penelitian ini

4. Bagi Peneliti Lain

Sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya dan informasi pihak yang berkepentingan untuk mengkaji masalah yang sama di masa yang akan datang.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Komunikasi

Menurut Mangkunegara (2017:145) mengutarakan bahwa “Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud”.

Menurut Wibowo (2017:166) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian informasi dari satu pihak baik individu, kelompok atau organisasi sebagai sender (pengirim) kepada pihak lain receiver (penerima) untuk memahami dan terbuka peluang memberikan respon balik kepada sender.

Menurut Sutardji (2016: 10-11) dalam Rahmayani, et. al (2022) terdapat beberapa indikator-indikator komunikasi yang efektif, yaitu sebagai berikut:

1. Pemahaman
2. Pengaruh Pada Sikap
3. Hubungan yang Makin Baik

Karakteristik Individu

Menurut Robbins (2012) dalam Korengkeng, et. al (2019) karakteristik individu merupakan keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya.

Menurut Setiawan (2013:3) dalam Rahman, et. al (2020) karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu yang mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi

Ada empat indikator karakteristik individu menurut Nur Hanifah (2019) dalam Kunanti, et. al (2022) di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Nilai
3. Sikap
4. Minat

Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah keharusan untuk melakukan semua kewajiban/ tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya (Hasibuan 2011:70)

Menurut Rifmanesi, Elfianto Yusuf (2019) dalam Sintoso, et. al (2021) Tanggung jawab adalah kewajiban untuk melaksanakan semua tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kewenangan yang telah diperoleh atau dimilikinya.

Menurut Sudarmanto (2009:36) dalam Maulana (2019) Tanggung jawab adalah melaukan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda-nunda waktu, sehingga pekerjaan lebih meningkat, bermutu dan dapat dipertanggung jawabkan. Indikator tanggung jawab dapat dijadikan tolak ukur dalam tanggung jawab kerja, yaitu:

1. Penggunaan waktu dalam bekerja
2. Kerja Sama Dengan Orang Lain Dalam Bekerja
3. Integritas

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017:67) menjelaskan, bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam periode waktu tertentu yandidasarkan pada standar atau ukuran-ukuran pencapaian tujuan organisasi (Sinurat 2021).

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2017:75) dalam Anandita, et. al (2021) yaitu:

1. Kualitas Pekerjaan
2. Kuantitas Kerja
3. Pelaksanaan Tugas
4. Tanggung Jawab Dalam Pekerjaan

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang ditetapkan diatas, maka peneliti menetapkan hipotesisnya sebagai berikut:

- H1: Diduga Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah Kota Pematang Siantar
- H2: Diduga Karakteristik Individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah Kota Pematang Siantar
- H3: Diduga Tanggung Jawab berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah Kota Pematang Siantar
- H4: Diduga Komunikasi, Karakteristik Individu dan Tanggung Jawab berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan metode pengumpulan data menggunakan populasi dan sampel.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Pematang Siantar, dimana seluruh populasi berjumlah 42 orang. Dan berdasarkan jumlah populasi yang diperoleh oleh peneliti maka penelitian ini menggunakan sampel jenuh, karena jumlah populasi yang didapat kurang dari 100 orang.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis ordinary least square (OLS). Jadi analisis regresi yang tidak berdasarkan OLS tidak memerlukan persyaratan asumsi klasik, misalnya regresi logistik atau regresi ordinal.

Persamaan Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda biasanya dinyatakan dalam bentuk formula sebagai berikut:

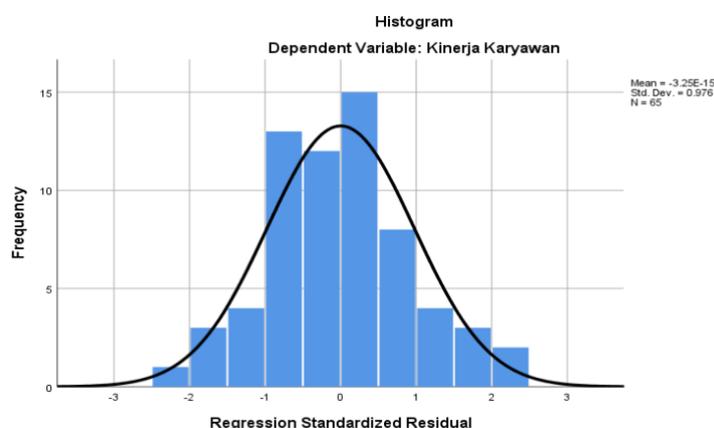
$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji hipotesis secara parsial t, uji simultan F, dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

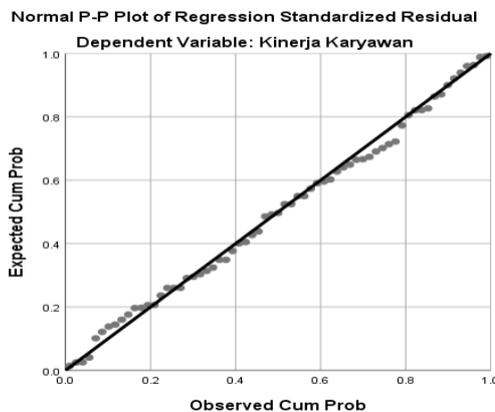
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil Olahan SPSS (2023)

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Histogram

Gambar 1 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan telah berdistribusi normal, hal ini dapat dilihat dari garis histogram tidak melenceng ke kiri atau ke kanan, sehingga penyebaran datanya telah berdistribusi secara normal.



Sumber: Hasil Olahan SPSS (2023)

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas P-plot

Berdasarkan hasil Gambar 2 hasil uji normalitas dengan pendekatan grafik di atas, dapat diketahui bahwa data memiliki distribusi atau penyebaran yang normal, hal ini dapat dilihat dari penyebaran titik berada di sekitar sumbu diagonal dari grafik.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.25717759
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.058
	Negative	-.040
Test Statistic		.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Olahan SPSS (2023)

Berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) adalah 0,200 > 0,05. Ini berarti nilainya diatas nilai signifikan 5% (0,05). Oleh karena itu, dengan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) juga menyatakan bahwa data residual berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas
 Coefficientsa**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Komunikasi	.312	3.207
	Karakteristik Individu	.700	1.428
	Tanggung Jawab	.272	3.677

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel diatas merupakan hasil uji multikolinearitas yang diperoleh dari nilai Tolerance Job description X1 (0.655), Kedisiplinan kerja X2 (0.229), Kecepatan kerja X3 (0.230) > dari 0,1. dan nilai VIF Job description X1 (1,526), Kedisiplinan kerja X2 (4,369), hukuman X3 (4,346) < dari 10.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser
 Coefficientsa**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.021	.111			-.120	.301
	Komunikasi	.008	.002	.211		.161	.283
	Karakteristik individu	.122	.076	.192		.133	.162
	Tanggung jawab	.044	.021	.177		.129	.273

a. Dependent Variable: Abs_res

Sumber: Hasil Olahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 3 di atas, memperlihatkan bahwa nilai sig. variabel – variabel independen yang lebih besar dari nilai signifikansi (> 0,05). Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami heteroskedastisitas

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4. Hasil Regresi Linier Berganda
 Coefficientsa**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.741	1.564			.474	.638
	Komunikasi	.444	.052	.564		8.498	.000
	Karakteristik Individu	.259	.057	.201		4.541	.000
	Tanggung Jawab	.503	.088	.407		5.725	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan SPSS (2023)

Tabel 4.4 di atas, didapatkan model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,741 + 0.444X_1 + 0.259X_2 + 0.503X_3 + e$$

1. Nilai konstanta (a) sebesar 0,741, yang mengandung arti bahwa nilai Komunikasi, Karakteristik individu, dan tanggung jawab dalam keadaan tetap (ceterisparibus). Maka nilai kinerja pegawai akan tetap memiliki nilai 0,741.
2. Nilai koefisien regresi (β_1) sebesar 0.444, yang mengandung arti bahwa apabila Karakteristik individu dan tanggung jawab dalam keadaan tetap, kenaikan atau peningkatan satu satuan Komunikasi akan mampu menaikkan atau meningkatkan kinerja pegawai pegawai sebesar 0.444 satuan.
3. Nilai koefisien regresi (β_2) sebesar 0.259, yang mengandung arti bahwa apabila Komunikasi dan tanggung jawab dalam keadaan tetap, kenaikan atau peningkatan satu satuan Karakteristik individu akan mampu menaikkan atau meningkatkan kinerja pegawai pegawai sebesar 0.259 satuan.
4. Nilai koefisien regresi (β_3) sebesar 0.503, yang mengandung arti bahwa apabila Karakteristik individu dan Komunikasi dalam keadaan tetap kenaikan atau peningkatan satu satuan tanggung jawab akan mampu menaikkan atau meningkatkan kinerja pegawai pegawai sebesar 0.503 satuan.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	.741	1.564		.474	.638
	Komunikasi	.444	.052	.564	8.498	.000
	Karakteristik Individu	.259	.057	.201	4.541	.000
	Tanggung Jawab	.503	.088	.407	5.725	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan SPSS (2023)

Hasil uji hipotesis parsial dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Variabel komunikasi mempunyai koefisien (β_1) = 0,444 dengan thitung (8,498) > ttabel 2,02439 dan signifikan (0,000) < 0,05. Hal ini menunjukkan variabel Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Pematang Siantar.
2. Variabel karakteristik individu mempunyai koefisien (β_2) = 0,259 dengan thitung (4,541) > ttabel 2,02439 dan signifikan (0,000) < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Pematang Siantar.

3. Variabel tanggung jawab mempunyai koefisien (β_2) = 0,503 dengan thitung (5,725) > ttabel 2,02439 dan signifikan (0,000) < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Pematang Siantar.

Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	616.581	3	205.527	229.773	.000 ^b
	Residual	33.990	38	.894		
	Total	650.571	41			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Tanggung Jawab, Karakteristik Individu, Komunikasi

Sumber: Hasil Olahan SPSS (2023)

Berdasarkan Tabel 6, dapat dilihat bahwa Fhitung adalah 229,773 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan Ftabel ($\alpha = 0,05$) adalah 2.86 Oleh karena itu, Fhitung (229,773) > Ftabel (2.86) dan tingkat signifikansinya 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa variabel bebas (Komunikasi (X1), Karakteristik individu (X2), tanggung jawab(X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Pematang Siantar.

Hasil Koefisien Determinasi

Berikut hasil analisis koefisien determinasi.

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.974 ^a	.948	.944	.946

a. Predictors: (Constant), Tanggung Jawab, Karakteristik Individu, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 7 Uji koefisien determinasi (R2) digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen yang digunakan dalam persamaan regresi dalam menjelaskan variasi dependen. Berdasarkan tabel 4.7 terlihat bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,944 berarti 94,4% kinerja pegawai Badan

Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Pematang Siantar dapat dijelaskan oleh Komunikasi (X1), Karakteristik individu (X2), tanggung jawab (X3). Sedangkan sisanya sebesar 5,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka dapat diuraikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja pegawai Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Pematang Siantar.
2. Karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Pematang Siantar.
3. Tanggung jawab secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Pematang Siantar.
4. Komunikasi, Karakteristik individu, Tanggung jawab secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Pematang Siantar.

Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Pimpinan dan para pegawai perlu menjalin komunikasi yang efektif supaya pegawai memiliki semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai Bappeda Kota Pematang Siantar
2. Pimpinan Bappeda Kota Pematang Siantar perlu memperhatikan dan menumbuhkan karakteristik individu yang baik sehingga akan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan para pegawai mampu menyelesaikan tugas-tugas tanpa kesalahan
3. Hendaknya kepala Bappeda Kota Pematang Siantar harus lebih menekankan sanksi yang tegas bagi para pegawai agar lebih bertanggung jawab secara penuh terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan sehingga tercipta tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan.
4. Pegawai Bappeda Kota Pematang Siantar harus mampu secara sigap dalam menanggapi setiap tugas yang diberikan atasan serta mampu mengerjakan setiap pekerjaan yang mampu diuji kualitasnya agar terwujudnya kinerja yang prima dari instansi ini.

-
5. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan variabel yang lain yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti kompetensi, insentif dan faktor-faktor lainnya memberikan kinerja terbaik dari para pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Anandita S. R., Baharuddin M., & Mahendri W. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Hasibuan, Malayu S, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Korengkeng L., Adolfini & Pandowo M. (2019). *Manajemen*, Jakarta: Erlangga
- Kunanti W. S., Nasharuddin, Wulandari W., & Hermawati A. (2022). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pegawai Bagian Twisting pada PT. Dewa Sutratex II Cimahi*.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Maulana I. (2019). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Nadapdap, K. M., Sinurat, S. N., Marbun, S. N., Napitupulu, J., & Peranginangin, M. (2024). The Effect Of Work From Home, Work Discipline And Incentive Giving On Employee Performance At Pt. Astra Internasional, Tbk–Isuzu Medan. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(3), 547-560.
- Rahman F., Rahmawati E., & Utomo S (2020). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Awetama Bina Reksa, *Jurnal Akmendis*, 2(1), 55-70
- Rahmayani F. & Nuridin (2022) *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta; Dee Publish
- Sembiring, A. T. B., Sinurat, E. J., & Nadapdap, K. M. N. (2024). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Usia, Kompensasi, Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Bagian Keperawatan pada Rumah Sakit Islam Malahayati Medan. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 10(1), 51-68.
- Sintoso D., Heryenzus (2021). Pengaruh Komunikasi dan Tanggung Jawab terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(1).
- Sinurat, S. N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Ed. Pertama, Yogyakarta: Expert
- Wibowo (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada