

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) TIRTAULI PEMATANGSIANTAR

¹Bella Lisa Via, ²Pandapotan Simatupang, ³Rosita Manawari Girsang

¹Mahasiswa Prodi Manajemen, Universitas Simalungun

^{2,3} Universitas Simalungun

Email : bellalisavia66@gmail.com

Abstract : This study aims to see the effect of individual characteristics on the performance of PDAM Tirtauli Pematangsiantar employees. The population used is PDAM Tirtauli Pematangsiantar employees with a sample of 39 data. The variables of this study consisted of five independent variables, namely, Ability, Personality, Perception, Attitude and one dependent variable, namely Performance. The results of data collection were then analyzed with the help of SPSS Version 25 to test and prove the research hypothesis. Based on the test results, the validity test shows that the calculated r value of each variable indicator of Ability, Personality, Perception, Attitude is greater than the r table of 0.3202 so that the indicator of performance is valid. The reliability test of the Independent variable with cronbach's alpha values of 0.909, 0.852, 0.665, 0.882, and 0.792 is greater than 0.6 which means the ability, personality, perception, attitude are reliable or reliable. While the performance, from the calculation of the coefficient of determination (R²), it can be seen or concluded that the independent variable in this study was able to explain 69.6% of the dependent variable (0.696).

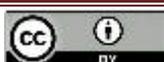
Keyword : Individual Characteristics, Performance, Employee

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk melihat Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirtauli Pematangsiantar. Populasi yang digunakan adalah Pegawai PDAM Tirtauli Pematangsiantar dengan sampel sebanyak 39 data. Variabel penelitian ini terdiri atas lima variabel bebas yaitu, Kemampuan, Kepribadian, Persepsi, Sikap dan satu variabel terikat yaitu Kinerja. Hasil pengumpulan data selanjutnya dianalisis dengan bantuan SPSS Versi 25 untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Berdasarkan hasil uji Uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung dari masing-masing indikator variabel Kemampuan, Kepribadian, Persepsi, Sikap lebih besar dari r tabel sebesar 0,3202 sehingga indikator dari Kinerja tersebut adalah valid. Uji reliabilitas dari variabel Independent dengan nilai cronbach alpha sebesar 0,909, 0,852, 0,665, 0,882, dan 0,792 lebih besar dari 0,6 yang berarti Kemampuan, Kepribadian, Persepsi, Sikap tersebut reliable atau handal. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa berarti Kemampuan, Kepribadian, Persepsi, dan Sikap berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Sedangkan Kinerja, dari hasil perhitungan koefisien determinasi (R²), dapat dilihat atau disimpulkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini mampu menerangkan 69,6% variabel dependen (0,696).

Kata Kunci : Karakteristik Individu, Kinerja, Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting untuk menunjang aktivitas, kelangsungan, dan keberhasilan suatu perusahaan atau instansi. Banyak faktor yang mendorong dan mempengaruhi sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan agar bergerak ke arah positif. Perlakuan terhadap manusia tentunya berbeda dengan perlakuan faktor produksi yang lainnya, karena tenaga manusia memiliki karakteristik yang berbeda - beda dan kemampuan untuk mengemban pekerjaan.



Berdasarkan observasi yang dilakukan pada saat mengunjungi di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Pematangsiantar kinerja Karyawan harus dinilai dan ditingkatkan secara berkesinambungan. Hal ini perlu juga dikaitkan dengan sistem dan mekanisme evaluasi kinerja lebih luas yang melibatkan proses evaluasi karakteristik individu para pegawai. Dengan kata lain proses penilaian kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Pematangsiantar tidak bisa dilepaskan dari karakter individu. Peningkatan kinerja pegawai dilakukan agar dapat mencapai sasaran pelayanan prima bagi masyarakat, yaitu terciptanya pelayanan yang disajikan oleh aparatur pemerintah yang sesuai dengan standar, serta dapat menciptakan citra positif. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan diketahui bahwa sistem penilaiannya dilihat dari sasaran kerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Pematangsiantar, yaitu kegiatan tugas pokok masing - masing pegawai.

Masalah kinerja yang dialami oleh pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Pematangsiantar seperti umur pegawai yang memiliki rentang umur yang jauh, motivasi kerja yang berbeda-beda, rekan kerja yang tidak mendukung, dan keterampilan pegawai yang tidak merata, serta diketahui bahwa tingkat kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli P. Siantar diduga disebabkan oleh karakteristik individu yang berbeda - beda misalnya kemampuan, kebutuhan, kepercayaan, pengalaman, dan pengharapan pegawai. Sehingga penelitian ini berjudul :“Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Pematangsiantar”.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja

Menurut Pabundu (Busro, 2020) kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut (Mangkunegara, 2018) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Hery, 2020) kinerja dapat dipandang sebagai sesuatu proses maupun hasil pekerjaan. Berdasarkan uraian diatas dapat dipahami pengertian kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Penilaian Kinerja

Menurut Armstrong (Edison et al, 2017), “Terkadang diasumsikan bahwa penilaian kinerja sama dengan manajemen kinerja. Tetapi ada perbedaan yang signifikan. Penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai penilaian formal dan penilaian individu yang dilakukan oleh manajer mereka melalui, biasanya, sebuah pertemuan kajian tahunan. Sedangkan dalam manajemen kinerja, ada proses yang berkesinambungan dan lebih luas, lebih menyeluruh, serta lebih alami karena manajemen yang menjelaskan harapan bersama, dengan menekankan peran dukungan dari manajer yang diharapkan bertindak sebagai Pembina daripada hakim dan berfokus pada masa depan.

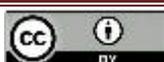
Pengertian Karakteristik Individu

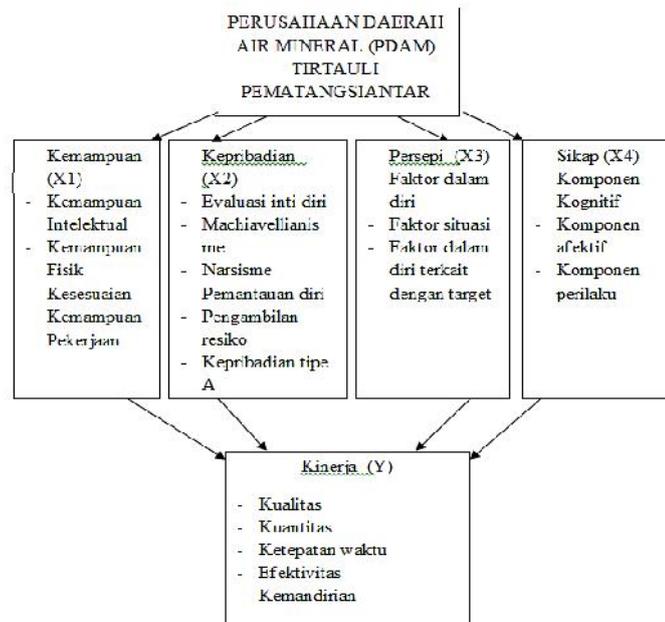
Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbedabeda antara yang satu dengan yang lainnya. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang dimaksud dengan karakteristik adalah ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup. Sedangkan individu adalah perorangan; orang seorang. Menurut (Badeni, 2017) karakteristik Biografis merupakan ciri - ciri individual yang mencakup usia, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, masa kerja/pengabdian pada organisasi dan kepribadian.

Indikator Kinerja

Indikator kinerja atau performance indicators kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian.

Indikator Kinerja





Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan keadaan data sebagaimana adanya yang kemudian akan dianalisis sesuai dengan tujuan dan pertanyaan penelitian. Metode deskriptif menurut (Sugiyono, 2019) adalah suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang luas. Data kuantitatif adalah data yang berwujud angka - angka. Data yang digunakan dalam penelitian ini yang bersifat kuantitatif yaitu hasil dari responden atau pengisian kuisioner. Dengan data primer diperoleh melalui kuisioner secara personal yang diberikan kepada responden yakni Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Pematangsiantar.

Populasi

Populasi merupakan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019).

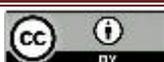
Sampel

Sampel Menurut (Purba, 2021) populasi merupakan sekelompok orang, kejadianm atau benda yang dijadikan objek penelitian. Data yang diambil berdasarkan data seluruh populasi sejumlah 39 Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Pematangsiantar, yang menggunakan Cluster Random Sampling yaitu teknik sampling secara berkelompok. Pengambilan sampel jenis ini dilakukan berdasar kelompok / area tertentu. Tujuan metode Cluster Random Sampling antara lain untuk meneliti tentang suatu hal pada bagian-bagian yang berbeda di dalam suatu instansi, dan bagiannya.

Variabel dan Parameter Penelitian

Tabel 1
Variabel Operasional

Variabel	Defenisi	Indikator Variabel	Skala Pengukuran
Kemampuan (X1)	Berarti kesanggupan, kecakapan, kekuatan	- Kemampuan Intelektual - Kemampuan Fisik - Kesesuaian Kemampuan Pekerjaan	Skala likert
Kepribadian (X2)	Adalah suatu perpaduan yang utuh antara sikap, sifat, pola pikir,	- Evaluasi inti diri - Machiavellianisme (manipulasi)	Skala Likert



Variabel	Defenisi	Indikator Variabel	Skala Pengukuran
	emosi, serta juga nilai - nilai yang mempengaruhi individu tersebut agar berbuat sesuatu yang benar sesuai dengan lingkungannya.	- Narsisme - Pemantauan diri - Pengambilan resiko - Kepribadian tipe A (agresif)	
Persepsi (X3)	Adalah suatu proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat indra atau jugadisebut proses sensoris	- Faktor dalam diri - Faktor situasi - Faktor dalam diri terkait dengan target	Skala Likert
Sikap (X4)	Adalah segala perbuatan dan tindakan yang berdasarkan pada pendirian dan keyakinan yang dimiliki	- Komponen Kognitif (kepercayaan) - Komponen afektif (sikap senang atau tidak senang) - Komponen perilaku (ramah)	Skala Likert
Kinerja (Y)	Adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.	- Kualitas - Kuantitas - Ketepatan Waktu - Efektivitas - Kemandirian	Skala likert

Prosedur Pengumpulan Data

Metode Kuisiner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Penelitian ini menggunakan angket atau kuisiner, daftar pertanyaan dibuat secara berstruktur dengan bentuk pernyataan angket tertutup.

Metode Wawancara

Mencari dan mengumpulkan informasi dengan mendata secara langsung kepada responden untuk dimintai keterangan. Penulis mengumpulkan data dengan melakukan Tanya jawab secara langsung kepada Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Pematangsiantar.

Metode Observasi

Pengumpulan data mempunyai ciri - ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain, yaitu kuisiner dan wawancara selalu berkomunikasi dengan orang lain, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek - objek alam yang lain.

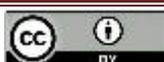
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 2
Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Kemampuan			
	X1.1	0,823	0,3291	Valid
	X1.2	0,965	0,3291	Valid
	X1.3	0,965	0,3291	Valid
2	Kepribadian			
	X2.1	0,611	0,3291	Valid
	X2.2	0,876	0,3291	Valid
	X2.3	0,779	0,3291	Valid
	X2.4	0,611	0,3291	Valid
	X2.5	0,876	0,3291	Valid
	X2.6	0,779	0,3291	Valid
3	Persepsi			
	X3.1	0,898	0,3291	Valid
	X3.2	0,923	0,3291	Valid



No	Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
4	X3.3	0,451	0,3291	Valid
	Sikap			
	X4.1	0,903	0,3291	Valid
	X4.2	0,906	0,3291	Valid
5	X4.3	0,897	0,3291	Valid
	Kinerja			
	Y1	0,733	0,3291	Valid
	Y1	0,791	0,3291	Valid
	Y3	0,765	0,3291	Valid
	Y4	0,776	0,3291	Valid
	Y5	0,686	0,3291	Valid

Sumber: Olah data 2022

Tabel 2 diperoleh bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel - variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari $r_{table} = 0,3291$ (nilai r_{table} untuk $n = 34$), sehingga semua indikator tersebut adalah valid.

b. Uji Realibilitas

Tabel 3
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Status
Kemampuan (X1)	0,909	3	Reliabel
Kepribadian (X2)	0,852	6	Reliabel
Persepsi (X3)	0,665	3	Reliabel
Sikap (X4)	0,882	3	Reliabel
Kinerja (Y)	0,792	5	Reliabel

Sumber: Olah data 2022

Tampilan output SPSS menunjukkan bahwa Kemampuan memberikan nilai *Cronbach's Alpha* 0,909 atau 90,9 %, Kepribadian memberikan nilai *Cronbach's Alpha* 0,852 atau 85,2 %, Persepsi memberikan nilai *Cronbach's Alpha* 0,665 atau 66,5 %, Sikpa memberikan nilai *Cronbach's Alpha* 0,882 atau 88,2 % , dan Kinerja memberikan nilai *Cronbach's Alpha* 0,792 atau 79,2%. Dari hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa masing - masing konstruk reliable karena lebih besar dari 0,60, selanjutnya item - item pada masing - masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

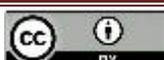
a. Uji Multikolinearitas

Besar VIF (Variance Inflation Factor) dan toleransi, dimana nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai toleransi tidak kurang 0,1.

Tabel 4
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	TOTAL X ₁	,754	1,327
	TOTAL X ₂	,718	1,392
	TOTAL X ₃	,956	1,047
	TOTAL X ₄	,937	1,068

A. Dependent Variable: Kinerja



Sumber : Data diolah (SPSS V26)

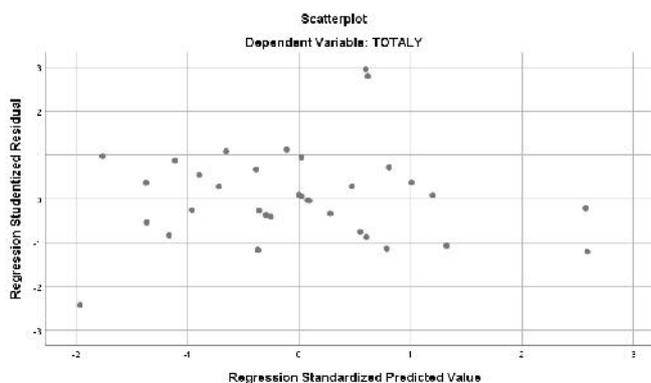
Nilai R^2 yang menunjukkan nilai yang lebih kecil daripada koefisien simultan (R). Pada data output diperoleh $R = 0,834$ dan $R^2 = 0,696$, hal ini menunjukkan bahwa $R^2 < R$ yang berarti bahwa tidak terdapat permasalahan multikolinearitas dalam model yang digunakan.

Tabel 5
R Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,834 ^a	,696	,660	1,17202
a. Predictors: (Constant), TOTALX4, TOTALX1, TOTALX3, TOTALX2				
b. Dependent Variable: TOTALLY				

Sumber : Data diolah (SPSS V26)

b. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah (SPSS V26)

Gambar 2. Scatterplot

Berdasarkan Gambar 2 tersebut menunjukkan bahwa titik - titik data menyebar disekitar angka nol dan tidak mengumpul pada satu titik. Penyebaran titik - titik data tersebut juga tidak membentuk suatu pola. Jadi dapat disimpulkan bahwa, model regresi penelitian ini tidak mengalami permasalahan Heteroskedastisitas.

c. Uji Autokorelasi

Tabel 6
Hasil Uji Autokorelasi

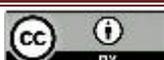
Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,834 ^a	,696	,660	1,17202	1,237
a. Predictors: (Constant), TOTAL X ₄ , TOTAL X ₁ , TOTAL X ₃ , TOTAL X ₂					
b. Dependent Variable: TOTALLY					

Sumber : Data diolah (SPSS V26)

Berdasarkan Tabel 6 diatas, terlihat bahwa nilai Durbin - Watson sebesar 2,242. Berdasarkan tabel Durbin - Watson dengan jumlah sampel $n = 39$, $\alpha = 0,05$ dan banyaknya variabel independent $k = 4$, maka didapat nilai kritis $dL = 1,2734$ dan $dU = 1.7215$.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis model persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah :



$$Y = 9,361 + 0,439 X_1 + 0,327 X_2 + 0,338 X_3 + 0,332 X_4 + e$$

Artinya kebijakan hutang dan likuiditas berpengaruh negatif terhadap nilai perusahaan sedangkan profitabilitas berpengaruh positif terhadap nilai perusahaan pada perusahaan sub sektor makanan dan minuman yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia.

a. Uji Parsial (Uji t)

- 1) Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Kemampuan (X_1) terhadap Kinerja (Y)
Signifikansi hasil Uji - t dari Kemampuan menunjukkan tingkat signifikan $0,000 < 5\%$. Untuk nilai t_{hitung} yang dihasilkan adalah sebesar 4,341 dengan nilai t_{tabel} adalah 2.032 karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka dapat disimpulkan Kemampuan mempengaruhi Kinerja secara positif dan signifikan. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ (0,05) dengan derajat kebebasan (df) = $n - k - 1$ atau $39 - 4 - 1 = 34$.
- 2) Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Kepribadian (X_2) terhadap Kinerja (Y)
Signifikansi hasil Uji - t dari Kepribadian menunjukkan tingkat signifikan $0,007 < 5\%$. Untuk nilai t_{hitung} yang dihasilkan adalah sebesar 2,883 dengan nilai t_{tabel} adalah 2.032. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka dapat disimpulkan Kepribadian mempengaruhi Kinerja secara positif dan signifikan. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ (0,05) dengan derajat kebebasan (df) = $n - k - 1$ atau $39 - 4 - 1 = 34$.
- 3) Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Persepsi (X_3) terhadap Kinerja (Y)
Signifikansi hasil Uji - t dari Persepsi menunjukkan tingkat signifikan $0,002 < 5\%$. Untuk nilai t_{hitung} yang dihasilkan adalah sebesar 3,335 dengan nilai t_{tabel} adalah 2.032. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka dapat disimpulkan Persepsi mempengaruhi Kinerja secara positif dan signifikan. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ (0,05) dengan derajat kebebasan (df) = $n - k - 1$ atau $39 - 4 - 1 = 34$.
- 4) Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Sikap (X_4) terhadap Kinerja (Y)
Signifikansi hasil Uji - t dari Sikap menunjukkan tingkat signifikan $0,004 < 5\%$. Untuk nilai t_{hitung} yang dihasilkan adalah sebesar 3,080 dengan nilai t_{tabel} adalah 2.032. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka dapat disimpulkan Sikap mempengaruhi Kinerja secara positif dan signifikan. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ (0,05) dengan derajat kebebasan (df) = $n - k - 1$ atau $39 - 4 - 1 = 34$.

b. Uji Simultan (Uji F)

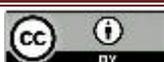
Dari Sig. $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan model dapat diterima. analisis ANOVA diketahui bahwa secara bersama - sama variabel independen pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai F_{hitung} 19,453 yang lebih besar dari nilai F_{tabel} (3,28). Model dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja atau dapat dikatakan Kemampuan, Kepribadian, Persepsi dan Sikap secara bersama - sama berpengaruh terhadap Kinerja. Sehingga Kemampuan, Kepribadian, Persepsi dan Sikap secara berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtauli Pematangsiantar.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa dan pengolahan data pada penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa berarti Kemampuan, Kepribadian, Persepsi, dan Sikap berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Sedangkan Kinerja, dari hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2), dapat dilihat atau disimpulkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini mampu menerangkan 69,6 % variabel dependen (0,696) pada Pegawai PDAM Tirtauli Pematangsiantar. Sedangkan sisanya sebesar 30,4 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Badeni. 2020. Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi. Bandung: Alfabeta
 Busro, Muhammad. 2020. Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Grup
 Edison Emron, Anwar Yohny, Komariyah Imas. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Alfabeta



- Gultom, E. I. K., & Saragih, M. (2019). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Siantar Utara Kota Pematangsiantar. *Jurnal Ilmiah AccUsi*, 1(1), 47–54. <https://doi.org/10.36985/accusi.v1i1.1>
- Hery, Se, M.Si. 2020. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Gava Media.
- Indah Lestari, & Simatupang, P. (2020). Budaya Organisasi Profesional, Integritas, Kredibel, Kerjasama Tim, Inovatif, Kreatif (PIKKIR) dan Pengaruhnya Terhadap Kreativitas Pegawai Pada Kantor Badan POM Kota Tanjung Balai. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(1), 18–30. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.345>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2018. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 14. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munarsih, E., Nurcholifah, I., S EI, M. M., Humaidah Muafiqie, S. E., Kardini, N. L., Ani Mekaniwati, S. E., ... & Tarigan, W. J. (2022). *Etika Profesi Manajemen*. CV Rey Media Grafika
- Napitu, R., & Tarigan, W. J. (2022). Dampak Konflik dan Stress Kerja terhadap Kinerja pada PTPN IV Dolok Sinubah. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 7(1), 290-298.
- Ummi Mardiah, & Simatupang, P. (2020). Pengaruh Peran Dan Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PTPN IV Unit Kebun Marihat. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(2). <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i2.358>
- Purba, Elidawaty, Dkk. 2021. *Metode Penelitian Ekonomi*. Penerbit: Yayasan Kita Menulis.
- Purba, D. S., Tarigan, V., & Tarigan, W. J. (2021). Analisis Kinerja PDAM Di Sumatera Utara Ditinjau Dari Aspek Keuangan. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 17(2), 200-218
- Saragih, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Dan Pengairan Pematangsiantar. *Jurnal Ilmiah AccUsi*, 2(1), 49–58. <https://doi.org/10.36985/accusi.v2i1.52>
- Situmorang, A. S., Munthe, R. N., & Purba, F. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Paada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 4(1), 16 –. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.350>
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tarigan, V., & Tarigan, W. J. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Kantor Cabang Pematang Siantar : Analysis Of Organizational Culture And Job Satisfaction That Affect Employee Performance In The Bank Mega Branch Office Trading Siantar. *Jurnal Edueco*, 3(2), 38-50
- Tarigan, W. J., Girsang, R. M., & Martina, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Karyawan PT Astra Honda Pematangsiantar. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 363-371
- Tumanggor, B., & Girsang, R. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42–55. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.496>
- Wiranda, A., & Johannes Wilfrid Pangihutan Purba. (2020). Pengaruh Pelaksanaan Analisa Jabatan (ANJAB) Yang Tepat Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(1), 31–39. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.341>

