

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KOMPETENSI, DAN KOMUNIKASITERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT SIDEMEN KABUPATEN KARANGASEM

Tjokorde Gede Agung Paruseva Pemayun¹, Ni Made Dwi Puspitawati², Ni Luh Gede PutuPurnawati³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: tjoka492@gmail.com

ABSTRAK

Permasalahan kinerja pegawai diketahui pada indikator kuantitas kerja, di mana terjadi penurunan kinerja pegawai berdasarkan data capaian hasil realisasi anggaran Tahun 2020. Pegawai merasakan minat (*interest*) mereka kurang mampu mendukung pekerjaan yang dilakukan. Pegawai dirasa kurang terampil dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat desa. Permasalahan yang berkaitan dengan komunikasi diketahui bahwa kurangnya kejelasan informasi mengenai pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sidemen Kabupaten Karangasem.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Sidemen Kabupaten Karangasem dengan menggunakan populasi dan sampel sebanyak 51 pegawai pada Kantor Camat Sidemen Kabupaten Karangasem. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode *sampling jenuh* atau metode sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan *software* SPSS versi 25.

Bedasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sidemen Kabupaten Karangasem. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sidemen Kabupaten Karangasem. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sidemen Kabupaten Karangasem.

Kata kunci : Karakteristik Individu, Kompetensi, Komunikasi, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawai (Kurniawan, 2018). Menurut (Mulyadi, 2017), Kinerja adalah suatu konsep yang bersifat *universal* yang merupakan efektifitas operasional dan pegawainya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya, karena organisasi dasarnya dijalankan oleh manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan didalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku manusia dalam memainkan standar perilaku yang telah diterapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Kecamatan Sidemen kabupaten Karangasem merupakan salah satu perangkat daerah Kota Karangasem sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2007 tentang Kecamatan dan Peraturan Daerah Kota Karangasem Nomor 9 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan Kota Karangasem.

Berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti dilakukan pada Kantor Camat Sidemen melalui bagian personalia di mana terdapat Fenomena yang terkait

dengan kinerja pegawai. tingkat persentasi pegawai rata-rata sebesar 4,04%. Sedangkan tingkat persentasi yang ditolerir oleh pimpinan organisasi adalah 2%. Ini berarti bahwa tingkat absensi di kantor Camat Sidemen tergolong Tinggi.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah karakteristik individu (Oktariansyah, 2020). Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan dengan beberapa pegawai orang pegawai terdapat

permasalahan yang berkaitan dengan karakteristik individu pada Kantor Camat Sidemen Karangasem. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pegawai merasakan minat (*interest*) mereka kurang mampu mendukung pekerjaan yang dilakukan, hal ini dikarenakan pegawai yang telah

bekerja sesuai dengan bidang pekerjaan mereka harus diperbantukan ke bagian lain.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi (Maulana, 2018). Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti lakukan, menunjukkan bahwa pegawai Kantor Camat Sidemen Karangasem dirasa kurang terampil dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat desa. Hal ini dapat dilihat dari, pelaksanaan program dan kegiatan khususnya yang berkaitan

dengan pelayanan dalam bentuk komputerisasi belum optimal, dikarenakan ada beberapa orang pegawai PNS pada Kantor Camat Sidemen kurang mampu untuk menggunakan komputer, sehingga akan menghambat dalam pelayanan kepada masyarakat dan menyebabkan penurunan pada kinerja pegawai.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah komunikasi (Veryca, 2020). Berdasarkan hasil wawancara awal yang peneliti lakukan dengan beberapa orang pegawai terdapat permasalahan yang berkaitan dengan komunikasi pada Kantor Camat Sidemen Karangasem dapat dilihat pada indikator yaitu kejelasan informasi mengenai pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Di mana informasi yang diberikan pimpinan kurang jelas sehingga tugas yang diberikan oleh pimpinan tidak sesuai dengan apa yang diinginkan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi dan hasil penelitian terdahulu maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sidemen Karangasem”.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sidemen Kabupaten Karangasem?
- 2) Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sidemen Kabupaten Karangasem?
- 3) Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sidemen Kabupaten Karangasem?

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sidemen Kabupaten Karangasem.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi karyawan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sidemen Kabupaten Karangasem.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sidemen Kabupaten Karangasem.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi

yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1968 yang didasarkan pada bukti dengan asumsi bahwa sasaran (ide-ideakan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak (Birnberg dan Mahennoko, 2016).

2. Karakteristik Individu

Menurut Robbins (2018) karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi. Menurut Hamsy (2018) berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Menurut

Subyantoro (2017), indikator karakteristik individu adalah:

- a. Kemampuan
- b. Nilai
- c. Sikap
- d. Minat

3. Kompetensi

Menurut Wibowo (2018) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan

pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Wibowo (2018), indikator kompetensi adalah:

- a. Pengetahuan
- b. Keterampilan
- c. Konsep diri
- d. Sifat
- e. Motif

4. Komunikasi

Menurut Syamsudin dan Firmansyah (2017) komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan informasi atau pesan antara dua orang atau lebih dengan cara efektif, sehingga pesan yang di maksud dapat dimengerti. Komunikasi merupakan bentuk dari suatu informasi yang akan di sampaikan kepada penerima informasi baik secara verbal maupun non verbal. Menurut Pratiwi (2018), indikator komunikasi adalah:

- a. Adanya diskusi pimpinan dengan pegawai
- b. Adanya koordinasi dengan pegawai lainnya
- c. Adanya tegur sapa vertikal antara pegawai dengan pimpinan
- d. Kejelasan informasi mengenai pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan
- e. Tugas yang diberikan pimpinan

sesuai dengan kemampuan pegawai

5. Kinerja Pegawai

Kurniawan (2016) menyatakan kinerja pegawai sebagai prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai per periode dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rosita (2018), indikator kinerja pegawai adalah:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Pengetahuan
- d. Keandalan
- e. Kerjasama

HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau pendapat yang kebenarannya masih rendah atau kadar kebenarannya masih belum meyakinkan,

karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan sedangkan kebenaran pendapat tersebut perlu di uji atau dibuktikan (Sugiyono, 2016). Berdasarkan perumusan masalah dan kajian pustaka maka dapat ditentukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Karakteristik Individu berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada

Kantor Camat Sidemen Kabupaten Karangasem
 H2: Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sidemen Kabupaten Karangasem

H3: Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sidemen Kabupaten Karangasem

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Sidemen Kabupaten Karangasem Denpasar. Adapun yang menjadi objek penelitian adalah Karakteristik Individu, Kompetensi, Komunikasi, dan Kinerja Pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah 51 karyawan pada Kantor Camat Sidemen Kabupaten Karangasem Denpasar. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau metode sensus karena populasi kurang dari 100 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, kuesioner, dan observasi.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

No	Variabel	Item Pertanyaan	Validitas	
			Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Karakteristik Individu (X ₁)	X _{1.1}	0,788	Valid
		X _{1.2}	0,592	Valid
		X _{1.3}	0,435	Valid
		X _{1.4}	0,787	Valid
2	Kompetensi (X ₂)	X _{2.1}	0,856	Valid
		X _{2.2}	0,821	Valid
		X _{2.3}	0,840	Valid
		X _{2.4}	0,790	Valid
		X _{2.5}	0,835	Valid
3	Komunikasi (X ₃)	X _{3.1}	0,773	Valid
		X _{3.2}	0,736	Valid
		X _{3.3}	0,692	Valid
		X _{3.4}	0,708	Valid
		X _{3.5}	0,467	Valid
4	Kinerja Pegawai (Y)	Y _{1.1}	0,861	Valid
		Y _{1.2}	0,646	Valid
		Y _{1.3}	0,431	Valid
		Y _{1.4}	0,548	Valid
		Y _{1.5}	0,567	Valid

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Karakteristik Individu, Kompetensi, Komunikasi, dan Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan adalah valid dan layak digunakan sebagai alat ukur.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Karakteristik Individu (X ₁)	0,760	Reliabel
2	Kompetensi (X ₂)	0,813	Reliabel
3	Komunikasi (X ₃)	0,766	Reliabel
4	Kinerja Pegawai (Y)	0,741	Reliabel

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel Karakteristik Individu, Kompetensi, Komunikasi, dan Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa masing-masing memiliki Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60.

3. Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	51
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	0,0000000
Std. Deviation	1,44359597
Most Extreme Differences	
Absolute	0,075
Positive	0,065
Negative	-0,075
Test Statistic	0,075
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200 ^c

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan hasil uji normalitas dapat di lihat bahwa *asymp. Sig* (2-

tailed) residual adalah 0,200 lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

4. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Karakteristik Individu	0,917	1,090
	Kompetensi	0,955	1,048
	Komunikasi	0,960	1,042

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas terlihat bahwa semua variabel bebas mempunyai koefisien VIF lebih kecil dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1 sehingga disimpulkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian adalah bebas dari gejala multikolinearitas.

5. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1,667	0,102
	Karakteristik Individu	-0,543	0,590
	Kompetensi	-0,267	0,791
	Komunikasi	-0,613	0,543

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat bahwa signifikansi untuk masing-masing variabel adalah lebih besar dari 0,05 dengan demikian tidak ada gejala heteroskedastisitas.

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,846	3,026		0,280	0,781
Karakteristik Individu	0,411	0,117	0,350	3,513	0,001
Kompetensi	0,379	0,068	0,542	5,545	0,000
Komunikasi	0,247	0,116	0,208	2,137	0,039
R					0,756
R Square					0,572
Adjusted R Square					0,544
F Statistic					20,896
Signifikansi Uji F					0,000 ^b

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, maka dapat dijelaskan bahwa variabel X_1 , X_2 , X_3 terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) adalah positif. Artinya apabila variabel Karakteristik Individu, Kompetensi, dan Komunikasi meningkat maka Kinerja Pegawai akan meningkat juga.

7. Analisis Korelasi Berganda

Tabel 7. Analisis Korelasi Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,846	3,026		0,280	0,781
Karakteristik Individu	0,411	0,117	0,350	3,513	0,001
Kompetensi	0,379	0,068	0,542	5,545	0,000
Komunikasi	0,247	0,116	0,208	2,137	0,039
R					0,756
R Square					0,572
Adjusted R Square					0,544
F Statistic					20,896
Signifikansi Uji F					0,000 ^b

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan hasil analisis korelasi berganda, diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,863 yang berarti ada hubungan yang sangat kuat antara variabel Karakteristik Individu, Kompetensi, dan Komunikasi

terhadap Kinerja Pegawai.

8. Analisis Determinasi

Tabel 8. Analisis Determinasi

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,846	3,026		0,280	0,781
Karakteristik Individu	0,411	0,117	0,350	3,513	0,001
Kompetensi	0,379	0,068	0,542	5,545	0,000
Komunikasi	0,247	0,116	0,208	2,137	0,039
R					0,756
R Square					0,572
Adjusted R Square					0,544
F Statistic					20,896
Signifikansi Uji F					0,000 ^b

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan hasil analisis determinasi, diketahui nilai *Adjusted R.square* = 0,544 atau 54,4% artinya variabel X_1 , X_2 , X_3 mampu menjelaskan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan sisanya 45,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

9. Uji F

Tabel 9. Uji F

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,846	3,026		0,280	0,781
Karakteristik Individu	0,411	0,117	0,350	3,513	0,001
Kompetensi	0,379	0,068	0,542	5,545	0,000
Komunikasi	0,247	0,116	0,208	2,137	0,039
R					0,756
R Square					0,572
Adjusted R Square					0,544
F Statistic					20,896
Signifikansi Uji F					0,000 ^b

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan hasil uji F, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi uji F 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa secara simultan karakteristik individ, kompetensi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sidemen Kabupaten Karangasem. Maka model regresi

dikatakan fit atau layak untuk mengujidata selanjutnya.

10. Uji t (t-test)

Tabel 10. Uji t (t-test)

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,846	3,026		0,280	0,781
Karakteristik Individu	0,411	0,117	0,350	3,513	0,001
Kompetensi	0,379	0,068	0,542	5,545	0,000
Komunikasi	0,247	0,116	0,208	2,137	0,039
R					0,756
R Square					0,572
Adjusted R Square					0,544
F Statistic					20,896
Signifikansi Uji F					0,000 ^b

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan hasil uji t, tabel 10 tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Karakteristik Individu (X_1)

Tabel 10 menunjukkan untuk variabel Karakteristik Individu (X_1) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,350 dan dengan signifikansi t-hitung untuk variabel Karakteristik Individu (X_1) $0,001 < 0,05$ hal ini berarti H_0 ditolak.

b. Kompetensi (X_2)

Tabel 10 menunjukkan untuk variabel Kompetensi (X_2) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,542 dan dengan signifikansi t-hitung untuk variabel Kompetensi (X_2) $0,000 < 0,05$ hal ini berarti H_0 ditolak.

c. Komunikasi (X_3)

Tabel 10 menunjukkan untuk variabel Komunikasi (X_3)

menunjukkan arah yang positif sebesar 0,208 dan dengan signifikansi t-hitung untuk variabel Komunikasi (X_3) $0,039 < 0,05$ hal ini berarti H_0 diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis uji t *Unstandardized Coefficient Beta* untuk variabel Karakteristik Individu (X_1) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,350 dan dengan signifikansi t-hitung untuk variabel Karakteristik

Individu (X_1) $0,001 < 0,05$ hal ini berarti H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara Karakteristik Individu (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Maka dapat diartikan apabila Karakteristik Individu meningkat maka Kinerja Pegawai akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugraha, dkk (2020), Oktariansyah (2020), Rahman, dkk (2020), Suban dan Dotulong (2020) dengan hasil penelitiannya menunjukkan Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis uji t *Unstandardized Coefficient Beta* untuk variabel Kompetensi (X_2) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,542 dan dengan signifikansi t-hitung untuk variabel Kompetensi (X_2) $0,000 < 0,05$ hal ini berarti H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Maka dapat diartikan apabila Kompetensi meningkat maka Kinerja Pegawai akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulana (2018), Adham (2020),

Kusumasari dan Lukiasuti meneliti (2020), Hajiali, dkk (2021) dengan hasil penelitiannya yaitu Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

3) Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis uji t *Unstandardized Coefficient Beta* untuk variabel Komunikasi (X_3) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,208 dan dengan signifikansi t-hitung untuk variabel Komunikasi (X_3) $0,039 < 0,05$ hal ini berarti H_0 diterima. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara

Komunikasi (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Maka dapat diartikan apabila Komunikasi meningkat maka Kinerja Pegawai akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Manurung dan Prana (2020), Sarumaha (2020), Veryca (2020) dan Sari, dkk (2021) dengan hasil penelitiannya yaitu Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adham, M. 2020. Pengaruh Komunikasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Pelayaran Eka Ivana Jasa Cabang Samarinda. *Jurnal Maritim*, 10(1), 1-11.
- Arianto, N. 2016. Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) Merek AQUA. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Vol.3, No.2, April Tahun 2016 Halaman 2-16.
- Budyatna, Muhammad dan Leila Mona Ganiem. 2011. *Teori Komunikasi Antar Pribadi*. Jakarta: Predana Media Group.
- Cori, C., & Aji, G. B. 2019. Pengaruh Komunikasi Internal dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi Disiplin Kerja Pada PT. Hyper Mega Shipping Jakarta. *Jurnal Transaksi*, 11(2), 24-35.
- Darmadi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan "Melejitkan Produktivitas kerja kepala sekolah dan faktor-faktor*

- yang
mempengaruhi". Yogyakarta:
CV Budi Utama.
- Daud, K. A. R., Sendow, G. M., &
Saerang, R. T. 2021. Pengaruh
Karakteristik Individu,
Kepribadian, Dan
Pengembangan Sumber Daya
Manusia Terhadap Kinerja
Karyawan di PT. Industri Kapal
Indonesia (Persero) Unit Dok
Dan Galangan, Bitung. *Jurnal
EMBA: Jurnal Riset Ekonomi,
Manajemen, Bisnis dan
Akuntansi*, Vol.9 No.2 April
2021, Hal. 724- 735.
- Dharma, Surya. 2018. *Manajemen
Kinerja Falsafah Teori dan
Penerapannya*. Yogyakarta:
Pustaka Pelajar.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya,
I. G. A., & Utama, I. W. M.
2017.
Pengaruh Motivasi, Lingkungan
Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi
Terhadap Kepuasan Kerja Dan
Kinerja Pegawai Di Lingkungan
Kantor Dinas Pekerjaan Umum
Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen,
Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*,
6(2), 173-184.
- Effendy, Onong Uchjana. 2017.
Komunikasi Teori dan Praktek.
Bandung: Remaja Rosdakarya
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis
Multivariete Dengan Program IBM
SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII.
Semarang: Badan Penerbit
Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J. dan Baron, A. Robert. 2018.
Behavior in Organizations. New
Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Hajiali, I., Suriyanti, S., & Putra, A. H. P.
K. 2021. Pengaruh Kompetensi dan
Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia
Kantor Cabang Makassar. *Tata Kelola*,
8(1), 92-104.
- Hamsy. 2016. Gaya Kepemimpinan
Demokratik, Karakteristik Individu,
Remunerasi, Dan Pengaruhnya Terhadap
Kinerja Anggota Polisi Republik
Indonesia (Studi Pada Anggota Polisi
Resort KotaManado). *Jurnal Riset Bisnis
dan Manajemen Vol.3, No.3, 2015: 240-
253*
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber
Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi
Aksara.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2018.
*Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus
dan penerapan untuk HR dan organisasi
yang dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka
Utama.
- Irawan, Andy. 2012. Pengaruh
Karakteristik Individu dan
Karakteristik Kerja terhadap
Organizational Citizenship Behaviors
dengan Kepuasan Kerja sebagai
Mediator Pada Event Organizer di
Surabaya. *Skripsi*. Fakultas Bisnis
dan Manajemen Universitas Katolik
Widya Mandala Surabaya.
- Iskandar. 2017. Pengaruh Karakteristik
Individu, Beban Kerja Dan
Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Pada Kantor Inpektorat
Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.
Jurnal Katalogi, Vol 5 N.1 Januari
2017.
- Kurniawan, Riga Putra. 2016. Pengaruh
Kepemimpinan, Kompensasi,
Motivasi, dan Disiplin Terhadap
Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada
Karyawan Instalasi Rawat Jalan
Rsud Dr. Sardjito di Yogyakarta).

- Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma.
- Kusumasari, R. D. I., & Lukiastuti, F. 2020. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pencarian Dan Pertolongan Semarang. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 54-65.
- Lori DiPrete, Lynne Miller Franco, Nadwa Rafah dan Theresa Hatzell. 2020. Quality Assurance Methodology Refinement Series: Quality Assurance of Health Care in Developing Countries. *Journal Quality Assurance Project at USA*.
- Mahayanti, I. G. A. K., & Sriathi, A. A. A. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Situasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 4, 2017:2253-2279. Page 1-27. ISSN2302-8912.
- Mahennoko, Anandhika Angga. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak. *Skripsi*. Progam Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Kedua*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manurung, E. J., & Prana, R. R. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Amtek Engineering Batam. *Civitas: Jurnal Studi Manajemen*, Vol. 2, No. 1, p. 7-13.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Alfabeta, Bandung.
- Martoyo, Susilo. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Maulana, A. 2018. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Primer Koperasi Kartika Artileri Berdaya Guna Sepanjang Masa Pusat Kesenjataan Artileri Medan Kota Cimahi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol X1 No 2, pp. 83-96.
- Mulyadi. 2016. *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mutmainah, Romandhon Kurniawati. 2016. Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi, Kepercayaan terhadap Sistem Informasi Akuntansi, kemampuan Teknis Pemakai Sistem Informasi Akuntansi dan Kenyamanan Fisik terhadap Kinerja Individu. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Sains Al-Qur'an*, Volume 11, Nomor 2, Juli 2016. ISSN (Online): 1907-426X.
- Nawawi, Hadari. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada Yogyakarta.
- Nugraha, I. K. D., Sapta, I. K. S., & Sudja, I. N. 2020. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Mambal Kabupaten Badung. *VALUES*, 1(4), 23-31.
- Oktariansyah, O. 2020. Pengaruh Karakteristik Individual dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Transmigrasi Kabupaten Banyuwangi. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(2), 164-178.
- Panggabean. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Prasetyo. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Panduan Mahasiswa, PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Pratiwi, Anissa., Sutopo., & Istanti, Enny. 2016. Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hero Supermarket Tbk cabang Giant Waru Sidoarjo. *Jurnal Branchmarck*, 1-10.
- Rahman, F., Rahmawati, E., & Utomo, S. 2020. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Studi Pada FISIP ULM Banjarmasin). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 9(1), 69-82.
- Ramandei, P. 2016. Pengaruh Karakteristik Sasaran Anggaran Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Manajerial Aparat Pemerintah Daerah. *Tesis*, Program Pasca Sarjana Magister Akuntansi, Universitas Diponegoro Semarang.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Rusman. 2016. *Model –Model Pembelajaran*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sari, R., Agustino, M. R., & Zulkurniawati, Z. 2021. Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Boom Futsal Palembang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(2), 290-301.
- Sarumaha, D. 2020. Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Osi Electronics. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 4(2), 395-405.
- Suban, G. S., Tewel, B., & Dotulong, L. O. 2020. Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tropica Cocoprima Lelema. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(4).
- Subyantoro. 2017. *Linguistik Forensik: Sebuah Pengantar*. Semarang: Farishma Indonesia.
- Sudarmanto. 2018. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Syamsudin, Acep., Hilman Firmansyah. 2016. *Organisasi dan Manajemen Bisnis*. Ombak, Yogyakarta.

- Tampubolon Saur. 2016. *Penelitian Tindakan Kelas Sebagai Pengembangan Profesi Pendidik dan Keilmuan*. Jakarta: Erlangga
- Tannady, Hendy. 2017. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Expert. Yogyakarta
- Titik Rosita. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 5, No. 1, 1 – 20.
- Tohardi Ahmad. 2016. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Umam, Khaerul S. M. 2016. *Manajemen Perbankan Syariah*. Bandung: Pustaka Setia.
- Usman, Husaini dan Purnomo Setiady Akbar. 2015. *Pengantar Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Veryca, V. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Perkasa Beton Batam. *Journal Of Management, Accounting, Economic and Business*, Vol 01. No. 02, pp. 371-384.
- Wardani Rodiathul Kusuma, dkk. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal administrasi Bisnis*. Vol 31. No 1.
- Wibowo. 2016. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.