

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN KECAMATAN BLIMBING SERTA PERAN *SELF EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Oleh

Achmadini Rizky Dwiyan¹, Alfiana², Bambang Budiantono³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang

Email: ¹diniyana112@gmail.com, ²alfianacra@yahoo.co.id, ³bang.tono@gmail.com

Article History:

Received: 21-01-2023

Revised: 11-02-2023

Accepted: 13-03-2023

Keywords:

Karakteristik Individu,
Komitmen Organisasional,
Kinerja, Self Efficacy

Abstract: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan komitmen organisasional terhadap kinerja aparatur sipil negara di lingkungan kecamatan blimbing serta peran self efficacy sebagai variabel moderasi. Responden dalam penelitian sebanyak 94 responden. Teknik penarikan sampel menggunakan Teknik Proporsional Random Sampling Data diproses melalui software Smart Partial Least Square (PLS). Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Karakteristik Individu mampu berpengaruh signifikan terhadap kinerja, 2) Komitmen organisasional mampu berpengaruh signifikan terhadap kinerja, 3) Self efficacy mampu berpengaruh signifikan terhadap kinerja, 4) Self efficacy mampu memperkuat hubungan antara karakteristik individu terhadap kinerja, 5) Self Efficacy mampu memperkuat hubungan antara komitmen organisasional terhadap kinerja.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi memiliki kepentingan yang sama untuk mendapat kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik (Bustomi et al., 2019). Karena selain menangani masalah ketrampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik. Karakteristik individu dan komitmen organisasional sangatlah berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 membahas Penilaian Kinerja PNS. Hal ini sebagai bentuk pelaksanaan ketentuan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dimana pada 26 April 2019, Presiden Joko Widodo telah menandatangani Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau sekarang dikenal dengan ASN. Penilaian Kinerja

PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS (*Www.Hukumonline.Com/Pusatdata*, 2019).

Keberadaan sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi memiliki posisi yang sangat penting. Konsekuensinya, organisasi memerlukan SDM yang memiliki keahlian dan kemampuan yang sesuai dengan visi dan misi organisasi. Agar tujuan organisasi dapat tercapai maka dibutuhkan pegawai yang berkerja secara efisien dan efektif sehingga, memberikan kinerja yang baik. dan supaya pegawai dapat memberikan kinerja yang baik maka organisasi dapat memberikan dukungan melalui ketersediaan pegawai yang memiliki karakteristik individu yang baik.

Karakteristik Individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. Pelaksanaan pemerintahan yang baik (*good governance*) memerlukan dukungan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki karakteristik individu yang baik. Karakteristik merupakan demografi pegawai yang melekat pada pribadi individual melalui ciri-ciri atau sifat-sifat yang dimiliki. Beberapa aspek karakteristik individu yang dinilai adalah sikap, minat kerja, motivasi dan kepatuhan, yang mana dengan adanya karakteristik individu yang baik, maka kinerja pegawai dapat menjadi lebih baik (Peoni, 2014).

Komitmen organisasional merupakan suatu ikatan emosional antara karyawan dengan organisasi yang timbul karena adanya kepercayaan, kemauan untuk mencapai suatu tujuan serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan diri sebagai bagian dari organisasi dan hal tersebut yang menjadikan karyawan akan tetap bertahan dalam suatu organisasi baik dalam kondisi menyenangkan maupun tidak. Kuatnya komitmen dari karyawan pada perusahaan turut menjadi penentu bagaimana sifat dan tingkah laku karyawan tersebut selama berada dalam perusahaan. Komitmen organisasional mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya (Akbar et al., 2017).

Self efficacy juga mempunyai peranan dalam menyelesaikan tugas karena *self efficacy* merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self-knowledge* yang memberikan pengaruh pada kehidupan sehari-hari manusia. *Self efficacy* juga berpengaruh bagi individu dalam bertindak dan membuat keputusan untuk mencapai tujuannya. Motivasi diri yang timbul dalam diri seseorang didorong oleh rasa percaya akan kemampuan yang dimiliki daripada sesuatu yang benar secara objektif (Medhayanti, 2015). *Self efficacy* yang tinggi dalam diri seseorang mampu memberikan kemampuan untuk bertahan dalam kesulitan yang dihadapi serta mampu mengatasi persoalan atau hambatan yang mengganggu dalam mencapai tujuannya (Ary & Sriathi, 2019).

Berdasarkan pada uraian diatas penting untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh karakteristik individu dan komitmen organisasional terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara dilingkungan Kecamatan Blimbing serta peran *self efficacy* sebagai variabel moderasi.

LANDASAN TEORI

Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Karakteristik individu meliputi kemampuan, nilai, sikap, dan minat (Arief Subyantoro, 2009).

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi adalah sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Seseorang dikatakan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, dapat dikenali dengan ciri-ciri antara lain kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi (Diana Sulianti K. L. Tobing, 2009).

Self Efficacy

Self efficacy adalah penilaian diri apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuatu dengan yang dipersyaratkan (Priyoto, 2014). *Self efficacy* berhubungan dengan keyakinan seseorang terhadap dirinya apakah dapat melakukan tindakan yang baik, benar dan tepat sehingga mampu melakukan sesuatu untuk mencapai tujuannya (Agustin et al., 2021).

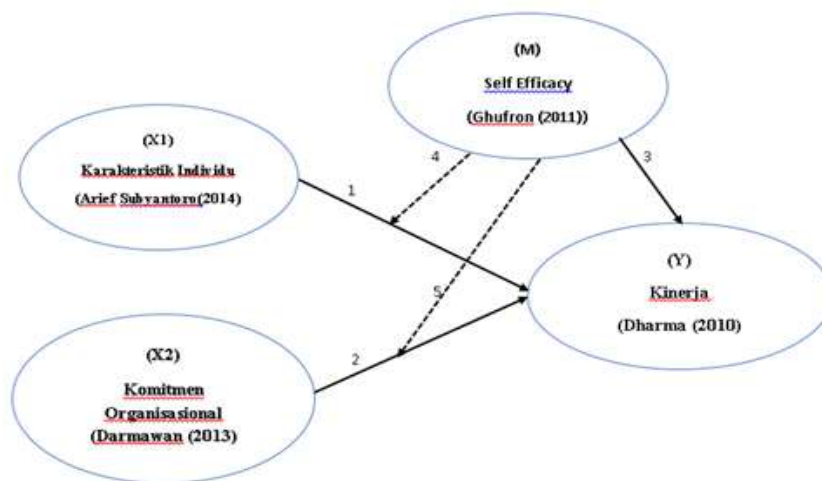
Kinerja

Simanjuntak (2005) berpendapat bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas-tugas tertentu. Menurut Simamora (2006:338) penilaian kinerja (performance appraisal) adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan maupun kelompok. Dengan adanya penilaian kinerja, perusahaan akan memiliki informasi mengenai tingkat kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk kedalam jenis penelitian *Explanatory research* yang menjelaskan kedudukan variabel – variabel ditelitinya dan pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu Karakteristik individu, Komitmen organisasional, *Self efficacy*, kinerja. Subjek penelitian dilakukan di lingkungan Kecamatan Blimbing Kota Malang. Sumber data berasal dari data internal, sedangkan jenis data yaitu data primer berupa hasil data kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Aparatur Sipil Negara dilingkungan Kecamatan Blimbing Kota Malang yang berjumlah 94 Pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik Proporsional Random Sampling, dimana seluruh populasi dapat dijadikan sampel penelitian dengan menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara penyebaran angket atau kuesioner. Analisis data dalam penelitian menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan partial least square dengan software yang digunakan ialah microsoft excel dan smartPLS versi 3.0 Model konseptual dalam penelitian ini, sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Sumber: Arief Subyantoro (2014), Darmawan (2013), Ghufron (2011), Dharma dalam Yudha (2010)

HIPOTESIS

- H1. Diduga karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja
 H2. Diduga komitmen organisasional berpengaruh terhadap Kinerja
 H3. Diduga *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja
 H4. Diduga *self efficacy* mampu berperan dalam memoderasi pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja
 H5. Diduga *self efficacy* mampu berperan dalam memoderasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi: 1) berdasarkan jenis kelamin; 2) berdasarkan usia; 3) berdasarkan Pendidikan terakhir: 4) berdasarkan golongan. Ke-empat karakteristik responden tersebut secara berurutan ditampilkan dalam tabel, sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Uraian	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	Laki – Laki	58	61,7%
	Perempuan	36	38,3%
Usia	30 – 40 tahun	3	4,4%
	41 – 50 tahun	34	36,2%
	> 50 tahun	57	59,6%
Pendidikan Terakhir	SLTA	29	30,9%
	S1	52	55,3%
	S2	12	12,8%
	D4	1	1,1%
Golongan	Ila	1	1,1%
	Ilc	2	2,1%
	Ild	14	14,9%
	IIla	3	3,2%
	IIlb	16	17,0%

	IIIc	20	21,3%
	IIId	30	31,9%
	IVa	7	7,4%
	IVb	1	1,1%

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1 diatas, responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki menjadi responden yang terbanyak dengan 94 orang atau sebesar 61,7%, responden berdasarkan usia lebih dari 50 tahun menjadi yang terbanyak dengan jumlah 57 orang atau sebesar 59,6%, sedangkan responden berdasarkan Pendidikan terakhir S1 menjadi yang terbanyak dengan berjumlah 52 orang atau sebesar 55,3%, dan responden dengan berdasarkan golongan menjadi IIId yang terbanyak dengan berjumlah 30 orang atau sebesar 31,9%.

Cronbach's alpha adalah kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel yang memiliki reliabilitas komposit yang baik berdasarkan nilai koefisien alpha dengan nilai lebih besar dari 0.60 (Creswell & Creswell, 2017). *Composite reliability* merupakan kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel yang memiliki reliabilitas komposit yang baik berdasarkan skor lebih dari 0.70 (Creswell & Creswell, 2017). *Average variance extracted* menggambarkan besarnya varian atau keragaman variabel *manifest* yang dapat dimiliki oleh konstruk laten dengan syarat nilai lebih besar dari 0.50 (Creswell & Creswell, 2017). Hasil uji *cronbach's alpha*, *composite reliability*, dan *average variance extracted* dapat dilihat pada tabel dibawah ini, sebagai berikut:

Tabel 2. *Cronbach's Alpha, Composite Reliability, dan Average Variance Extracted*

Konstruk	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted</i>
Moderating 1	1,000	1,000	1,000
Moderating 2	1,000	1,000	1,000
Karakteristik Individu (X1)	0,924	0,938	0,656
Komitmen Organisasional (X2)	0,910	0,931	0,692
Kinerja (Y)	0,930	0,946	0,746
<i>Self efficacy</i> (M)	0,852	0,886	0,501

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji pada tabel 2, menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0.60 yang artinya disebutkan bahwa instrumen penelitian adalah reliabel. Kemudian, nilai *composite reliability* dari keempat variabel tersebut lebih besar dari 0.70 yang artinya instrumen penelitian adalah reliabel. Selanjutnya, nilai *average variance extracted* dari keempat variabel tersebut lebih besar 0.50 dengan ini dikatakan instrumen penelitian adalah valid.

Nilai *R-Square* merupakan suatu nilai yang memperhatikan seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Riyanto & Hatmawan, 2020). Hasil uji *r-square* dan *r-square adjusted* dapat dilihat pada tabel dibawah ini, sebagai berikut:

Tabel 3. *Nilai R Square*

Konstruk	<i>R Square</i>
Kinerja (Y)	0,859

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 3 menunjukkan nilai R-Square untuk variabel Kinerja sebesar 0.859 atau 85,9%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karakteristik individu (X1), komitmen organisasional (X2) dan *self efficacy* (M) secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 85,9% terhadap kinerja (Y).

Path coefficient adalah koefisien regresi standar yang menunjukkan pengaruh langsung dari suatu variabel bebas terhadap variabel terikat dalam suatu model jalur tertentu,

Tabel 4. *Path coefficient*

Konstruk	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
Karakteristik Individu (X1) → Kinerja(Y)	0,378	0,378	0,121	3,126	0,002
Komitmen Oragnisasional (X2) → Kinerja (Y)	0,226	0,242	0,106	2,143	0,033
<i>Self Efficacy</i> (M) → Kinerja (Y)	0,368	0,351	0,126	2,912	0,004
Moderating 1 → Kinerja (Y)	0,273	0,246	0,125	2,178	0,030
Moderating 2 → Kinerja (Y)	-0,226	-0,207	0,095	2,368	0,018

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel *Path coefficient* menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja, komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja, *self efficacy* terhadap kinerja, *self efficacy* mampu memoderasi hubungan antara karakteristik individu terhadap kinerja dan *self efficacy* mampu memoderasi hubungan antara komitmen organisasional terhadap kinerja.

Pembahasan

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja

Sebagai mana pada hasil analisa yang dilakukan dalam penelitian ini, sehingga dalam pembahasan yang ada, maka hasil penelitian bahwa variabel karakteristik individu dapat memberikan pengaruh yang secara signifikan pada kinerja pegawai aparatur sipil negara dilingkungan Kecamatan Blimbing, sehingga H1 diterima. Oleh karena itu pada kesimpulannya ialah variabel karakteristik individu dapat memberikan pengaruh yang secara signifikan pada kinerja. Hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu dari (Setyawan & Bagis, 2021) menunjukkan hasil bahwa karakteristik dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada pegawai aparatur sipil negara dilingkungan Kecamatan Blimbing.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja

Sebagai mana pada hasil analisa yang dilakukan dalam penelitian ini, sehingga dalam pembahasan yang ada, maka hasil penelitian bahwa variabel komitmen organisasional dapat memberikan pengaruh yang secara signifikan terhadap kinerja, sehingga H2 diterima. Oleh karena itu pada kesimpulannya ialah variabel komitmen organisasional dapat memberikan pengaruh yang secara signifikan pada kinerja. Hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu dari (Darmawan, 2016) yang menunjukkan hasil komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada pegawai aparatur sipil negara dilingkungan Kecamatan Blimbing.

Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja

Sebagai mana pada hasil analisa yang dilakukan dalam penelitian ini, sehingga dalam pembahasan yang ada, maka hasil penelitian bahwa variabel *self efficacy* dapat memberikan pengaruh yang secara signifikan terhadap kinerja, sehingga H3 diterima. Oleh karena itu pada kesimpulannya ialah variabel *self efficacy* dapat memberikan pengaruh yang secara signifikan pada kinerja. Hasil tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu dari (Agustin et al., 2021) yang menunjukkan hasil *self efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada pegawai aparatur sipil negara dilingkungan Kecamatan Blimbing.

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Dimoderasi *Self efficacy*

Sebagai mana pada hasil analisa yang dilakukan dalam penelitian ini, sehingga dalam pembahasan yang ada, maka hasil penelitian bahwa variabel *self efficacy* dapat memoderasi secara signifikan hubungan antara karakteristik individu terhadap kinerja, sehingga H4 diterima. Oleh karena itu pada kesimpulannya ialah variabel *self efficacy* mampu memperkuat hubungan antara karakteristik individu terhadap kinerja pada pegawai aparatur sipil negara dilingkungan Kecamatan Blimbing. Organisasi memiliki karakteristik individu dan *self efficacy* yang tinggi dan baik maka hal tersebut dapat menaikkan kinerja yang baik pula.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Dimoderasi *Self efficacy*

Sebagai mana pada hasil analisa yang dilakukan dalam penelitian ini, sehingga dalam pembahasan yang ada, maka hasil penelitian bahwa variabel *self efficacy* dapat memoderasi secara signifikan hubungan antara komitmen organisasi terhadap kinerja, sehingga H5 diterima. Oleh karena itu pada kesimpulannya ialah variabel *self efficacy* mampu memperkuat hubungan antara komitmen terhadap kinerja pada pegawai aparatur sipil negara dilingkungan Kecamatan Blimbing. Pegawai aparatur sipil nergara yang memiliki tingkat komitmen organisasional yang tinggi, dan organisasi mampu menerapkan *self efficacy* yang baik maka upaya tersebut dapat menaikkan kinerja yang baik pula.

KESIMPULAN

Dari pembahasan di atas dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Artinya karakteristik individu dapat mempengaruhi kinerja pada Pegawai Negeri Sipil Dilingkungan Kecamatan Blimbis secara signifikan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Artinya komitmen organisasional dapat mempengaruhi kinerja pada Pegawai Negeri Sipil Dilingkungan Kecamatan Blimbis secara signifikan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Artinya *self efficacy* dapat mempengaruhi kinerja pada Pegawai Negeri Sipil Dilingkungan Kecamatan Blimbis secara signifikan.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* mampu memperkuat hubungan antara karakteristik individu terhadap kinerja pada Pegawai Negeri Sipil Dilingkungan Kecamatan Blimbis secara signifikan
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* mampu memperkuat hubungan antara komitmen organisasional terhadap kinerja pada Pegawai Negeri Sipil Dilingkungan Kecamatan Blimbis secara signifikan.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan ada beberapa saran yang dapat diajukan, sebagai berikut:

1. Untuk penelitian selanjutnya perlu melakukan penelitian pada subyek atau analisis data yang berbeda, mengingat bahwa hasil penelitian ini bersifat kasuistik dan tidak bisa digeneralisakan.
2. Untuk penelitian selanjutnya perlu kiranya mengkaji variabel yang berbeda, khususnya variabel terikat pada penelitian ini.
3. Untuk Pegawai Negeri Sipil Dilingkungan Kecamatan Blimbing perlu adanya meningkatkan karakteristik individu, komitmen organisasional dan *self efficacy*, kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agustin, D., Widayani, A. A. D., & Utami, N. M. S. (2021). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Cv. Era *Values*, 2, 772–781. <http://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/3038%0Ahttps://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/download/3038/2378>
- [2] Akbar, A., Al, M., Mochammad, M., & Mukzam, D. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 47(2), 33–38.
- [3] Arief Subyantoro. (2009). Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(1), pp.11-19.
- [4] Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2019). PENGARUH SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Ramayana Mal Bali). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 30. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p02>
- [5] Bustomi, S., Purbangkoro, M., & Nurhardjo, B. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. 9(2), 202–214.
- [6] Darmawan, D. (2016). Peranan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 2(3), 97–106. <https://doi.org/10.31227/osf.io/e32dz>
- [7] Diana Sulianti K. L. Tobing. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11, pp.31-37.
- [8] Peoni, H. (2014). Pengaruh Karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap inerja karyawan, Universitas Sam Ratulangi Peoni, H. (2014). Pengaruh Karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap inerja karyawan, Universitas Sam Ratulangi. 1–15. 1–15.
- [9] Setyawan, P. C., & Bagus, F. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Gudang PT. Hyup Sung Indonesia, Purbalingga). *Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 1(2), 43. <https://doi.org/10.30595/jmbt.v1i2.12666>
- [10] www.hukumonline.com/pusatdata. (2019). 1–35.