

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Pematangsiantar

Santi Rohdearni Panjaitan¹, Hadi Panjaitan², Augustinus Suryadi Sitanggang³

Ben Setiawan Barus⁴, Ferawati Zendrato⁵, Mhd. Ramadhan⁶

^{1,2,3,4,5,6} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Efarina, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received Jun 9, 2026

Revised Jun 20, 2026

Accepted Jun 28, 2026

Keywords:

Lingkungan Kerja,
Karakteristik Individu,
Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan, serta mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Pematangsiantar. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT. PLN (Persero) UP3 Pematangsiantar sebanyak 65 orang, dengan sampel sebanyak 65 orang yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner (angket), sedangkan teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t dan uji F), serta koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS versi 22.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung 5,800 > t tabel 1,998), karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung 3,959 > t tabel 1,998), serta lingkungan kerja dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (F hitung 98,453 > F tabel 3,15). Nilai Adjusted R Square sebesar 0,753 menunjukkan bahwa 75,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan karakteristik individu, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

This is an open access article under the [CC BY-NC](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) license.



Corresponding Author:

Santi Rohdearni Panjaitan,
Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi, Universitas Efarina
Email: santirohdearnip@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting bagi keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. SDM selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi dan bisnis, karena manusia merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Agar karyawan dapat menjadi sumber daya utama dalam mensukseskan tugas-tugas perusahaan, maka kinerjanya harus senantiasa ditingkatkan.

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah lingkungan tempat pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari; lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memengaruhi

emosi pegawai sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan prestasi kerja menjadi tinggi (Sudaryo, Aribowo, & Sofiati, 2018). Selain lingkungan kerja, karakteristik individu turut memengaruhi kinerja karyawan. Karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya, di mana setiap manusia memiliki karakteristik yang berbeda satu sama lain (Handayati, 2016).

PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Pematangsiantar merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menangani perusahaan tenaga listrik di wilayah interkoneksi Sumatera. Berdasarkan riset pendahuluan yang dilakukan penulis, ditemukan beberapa permasalahan terkait kinerja karyawan, antara lain kualitas kerja yang masih rendah, ketepatan waktu penyelesaian tugas yang belum optimal, serta kuantitas SDM yang masih kurang memadai sehingga menimbulkan penumpukan pekerjaan. Permasalahan lain yang teridentifikasi adalah tata ruang kerja yang kurang rapi dan efisien, kurangnya perlengkapan kerja seperti lemari berkas, pemilihan warna ruangan yang belum sesuai, serta beberapa perlengkapan kerja yang sudah usang. Di sisi lain, masih terdapat ketidakratahan karakteristik biografis karyawan, baik dari segi usia, masa kerja, maupun perbedaan persepsi atau pendapat antarkaryawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Pematangsiantar, baik secara parsial maupun simultan, dengan menggunakan pendekatan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; (2) apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan; dan (3) apakah lingkungan kerja dan karakteristik individu secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Pematangsiantar. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan terkait pengelolaan SDM, serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan topik yang sama.

2. LITERATURE REVIEW

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2018). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah proses kerja seorang karyawan yang dihasilkan sesuai prosedur dan ketentuan untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan dalam periode tertentu.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017) meliputi faktor kemampuan, faktor motivasi, lingkungan kerja, dan karakteristik individu. Adapun indikator kinerja karyawan menurut Kasmir (2018) terdiri atas kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, dan pengawasan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2009). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain (Sunyoto, 2018). Ketidaksesuaian lingkungan kerja pada suatu perusahaan dapat menyebabkan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya sehingga karyawan tidak dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya; setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda satu sama lain (Handayati, 2016). Karakteristik individu

merupakan suatu sifat khas yang melekat pada seseorang atau suatu objek (Hajati, Wahyu, & Wahyuni, 2018). Faktor-faktor yang memengaruhi karakteristik individu menurut Hamid (2014) meliputi usia, jenis kelamin, masa kerja, status kawin, dan jumlah tanggungan. Indikator karakteristik individu menurut teori Path-Goal dalam Peoni (2014) terdiri atas letak kendali (locus of control), kesediaan untuk menerima pengaruh (authoritarianism), dan kemampuan (abilities).

Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman, lebih bersemangat dalam bekerja, dan mudah berkonsentrasi sehingga pekerjaan dapat diselesaikan sesuai target yang ditentukan perusahaan. Hasil penelitian Hidayat dan Cavorina (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karakteristik individu yang baik juga akan menciptakan kinerja yang baik, karena karyawan yang memiliki kemampuan, kepribadian, dan kecekatan yang sesuai akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya. Hasil penelitian Handayati (2016) serta Jacobis, Kojo, dan Wenas (2017) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- H1: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Pematangsiantar.
- H2: Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Pematangsiantar.
- H3: Lingkungan kerja dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Pematangsiantar.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif dan bersifat survei, di mana data dikumpulkan menggunakan kuesioner (angket) dan dianalisis menggunakan alat analisis statistik regresi berganda. Penelitian dilakukan di PT. PLN (Persero) UP3 Pematangsiantar yang beralamat di Jalan Kapten M.H. Sitorus No. 1, Kota Pematangsiantar, Sumatera Utara, pada bulan Juli sampai dengan Agustus 2025.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. PLN (Persero) UP3 Pematangsiantar yang berjumlah 65 orang. Mengingat jumlah populasi tidak lebih dari 100 orang, seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (teknik sampling jenuh/sensus), sehingga jumlah sampel adalah 65 responden.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan kuesioner dengan skala Likert 1-5 (Sangat Setuju hingga Sangat Tidak Setuju). Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan untuk pengumpulan data. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5%, sedangkan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan kriteria nilai $> 0,60$ dinyatakan reliabel.

Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t dan uji F), serta koefisien determinasi (Adjusted R^2). Pengolahan data dilakukan menggunakan program SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versi 22.00. Model persamaan regresi linier berganda yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan: Y = kinerja karyawan; α = konstanta; b_1, b_2 = koefisien regresi; X_1 = lingkungan kerja; X_2 = karakteristik individu; e = error term.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 65 orang karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Pematangsiantar. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 58 orang (89%) dan perempuan sebanyak 7 orang (11%). Berdasarkan usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia 18-30 tahun (49%), diikuti usia 31-44 tahun (28%), dan usia 45-60 tahun (23%). Responden juga tersebar di berbagai kecamatan di Kota Pematangsiantar, dengan proporsi terbanyak berasal dari Kecamatan Siantar Barat.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja (X1), karakteristik individu (X2), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai r hitung di atas r tabel pada taraf signifikansi 5%, sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Minimum	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,770	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X1)	0,714	0,60	Reliabel
Karakteristik Individu (X2)	0,652	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel atau terpercaya untuk digunakan dalam pengukuran variabel penelitian.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	4,337	2,886	-	1,503	0,138
Lingkungan Kerja (X1)	0,667	0,115	0,552	5,800	0,000
Karakteristik Individu (X2)	0,641	0,162	0,377	3,959	0,000

Sumber: Output SPSS 22.00, 2025

Berdasarkan Tabel 2, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,337 + 0,667 X1 + 0,641 X2 + e$$

Nilai konstanta sebesar 4,337 menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja (X1) dan karakteristik individu (X2) bernilai konstan (sama dengan nol), maka kinerja karyawan (Y) bernilai 4,337. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,667 menunjukkan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan (dengan asumsi variabel lain tetap) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,667 satuan. Koefisien regresi karakteristik individu sebesar 0,641 menunjukkan bahwa setiap peningkatan karakteristik individu sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,641 satuan.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menggunakan grafik normal probability plot menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,427 ($> 0,1$) dan nilai VIF sebesar 2,342 (< 5) untuk kedua variabel bebas, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas antarvariabel independen dalam model regresi. Hasil uji heteroskedastisitas juga menunjukkan bahwa titik-titik data pada grafik scatterplot tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga model regresi dinyatakan bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dan derajat bebas (df) = $n - 2 = 63$, sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 1,998. Hasil uji t untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,800 dengan signifikansi 0,000. Karena t hitung (5,800) $> t$ tabel (1,998) dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t untuk variabel karakteristik individu menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,959 dengan signifikansi 0,000. Karena t hitung (3,959) $> t$ tabel (1,998) dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	662,411	2	331,206	98,453	0,000
Residual	208,573	62	3,364	-	-
Total	870,985	64	-	-	-

Sumber: Output SPSS 22.00, 2025

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh nilai F hitung sebesar 98,453 dengan tingkat signifikansi 0,000, sedangkan nilai F tabel pada df pembilang = 2 dan df penyebut = 62 adalah sebesar 3,15. Karena F hitung (98,453) > F tabel (3,15) dan nilai signifikansi < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, lingkungan kerja dan karakteristik individu secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Pematangsiantar.

Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,872	0,761	0,753	1,83414

Sumber: Output SPSS 22.00, 2025

Nilai R Square sebesar 0,761 menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan karakteristik individu secara bersama-sama mampu menjelaskan 76,1% variasi kinerja karyawan, sedangkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,753 menunjukkan bahwa 75,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas tersebut. Sisanya sebesar 24,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, kompensasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Pematangsiantar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang disediakan perusahaan, seperti tata ruang yang rapi, perlengkapan kerja yang memadai, pewarnaan ruangan yang sesuai, dan hubungan kerja yang harmonis, maka karyawan akan merasa lebih nyaman sehingga kinerjanya meningkat. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Hidayat dan Cavorina (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian juga membuktikan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki karakteristik individu yang baik, seperti kemampuan, sikap kerja, dan pengalaman yang memadai, akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya sehingga berdampak positif terhadap kinerjanya. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Handayati (2016) serta Jacobis, Kojo, dan Wenas (2017) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan karakteristik individu secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan karakteristik individu yang sesuai merupakan faktor-faktor yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan perlu mengondisikan lingkungan kerja agar selaras dengan karakteristik individu karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Jacobis et al. (2017) dan Chairy (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Pematangsiantar. Secara parsial, karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Pematangsiantar. Secara simultan, lingkungan kerja dan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Pematangsiantar, dengan kontribusi sebesar 75,3%.

Saran

Perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja, seperti penyediaan ruangan yang baik, fasilitas kerja yang memadai, pewarnaan ruangan yang sesuai, serta membangun komunikasi yang baik antarkaryawan agar kinerja karyawan lebih maksimal. Perlu dilakukan survei internal secara berkala untuk memantau dan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang ideal bagi karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan pengembangan karakteristik individu karyawan, antara lain melalui pembinaan kepemimpinan yang efektif, agar karyawan dapat bekerja lebih giat dan ulet sehingga kinerjanya dapat berkembang secara maksimal. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain di luar penelitian ini, seperti motivasi kerja, kompensasi, atau budaya organisasi, guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45-60.
- Ardana. (2008). *Perilaku Keorganisasian* (2nd ed.). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 4(2), 1-16.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Chairy, P. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tirta Raya Abadi Medan. *Majalah Ilmiah Politeknik Mandiri Bina Prestasi*, 6(2), 235-260.
- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-58.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176-184.
- Hajati, D. I., Wahyu A, D., & Wahyuni, N. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Politeknik Kotabaru). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 17(1), 1-10.
- Hamid, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Handayati, R. (2016). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(2), 127-140.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Yogyakarta: BPFE.
- Hidayat, R., & Cavorina, A. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cladtek BI Metal Manufacturing. *Jurnal Ilmiah of Business Administration*, 1(2), 187-197.
- Jacobis, G. V., Kojo, C., & Wenas, R. S. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(24), 2015-2022.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 1-17.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405-423.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Nisakurohma, A. H., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(3), 109-115.
- Peoni, H. (2014). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 2(1), 1-15.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2018). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS.
- Tika, M. P. (2018). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.