

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI, KARAKTERISTIK INDIVIDU, KEMAMPUAN KERJA DAN ETIKA KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

Haya Fachira¹, Ezzah Nahrishah², Annisha Suvero Suyar³

**(¹)Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Harapan Medan
Jalan Imam Bonjol No.35 Medan, Sumatera Utara**

**(²)(³)Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Harapan Medan
Jalan Imam Bonjol No.35 Medan, Sumatera Utara¹**

Email: ¹: hayaafachiiraaa@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi organisasi, karakteristik individu, kemampuan kerja dan etika kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis asosiatif. Sampel yang digunakan adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan dengan total 175 responden. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sumber data primer. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ialah uji regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa komunikasi organisasi mempengaruhi secara signifikan prestasi kerja karyawan, variabel karakteristik individu mempengaruhi secara signifikan prestasi kerja karyawan, variabel kemampuan kerja mempengaruhi secara signifikan prestasi kerja karyawan, dan variabel etika kerja mempengaruhi secara signifikan prestasi kerja karyawan serta variabel komunikasi organisasi, karakteristik individu, kemampuan kerja dan etika kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti.

Kata Kunci: Komunikasi Kerja, Karakteristik Individu, Kemampuan Kerja, Etika Kerja, Prestasi Kerja

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of organizational communication, individual characteristics, work ability and work ethic on employee performance at PT. Nusantara Plantation IV. The type of research used in this study is an associative type. The sample used is the employees of PT. Perkebunan Nusantara IV Medan with a total of 175 respondents. In this study researchers used primary data sources. The data collection technique in this study was a questionnaire. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression test. Based on the results of the study it was found that organizational communication significantly influences employee performance, individual characteristics variables significantly influence employee performance, work ability variables significantly affect employee performance, and work ethic variables significantly influence employee performance as well as organizational communication variables. Individual characteristics, work abilities and work ethics of employees at PT. Perkebunan Nusantara IV jointly has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, thus the proposed hypothesis is proven.

Keywords: *Organizational Communication, Individual Characteristics, Work Ability, Work Ethics, Work Performance*

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia menjadi fokus dan fokus setiap lembaga untuk kelangsungan keberadaan dan kelangsungan hidupnya. Dalam setiap kegiatan organisasi, departemen sumber daya manusia pemerintah dan swasta memegang peranan yang sangat penting. Dapat dilihat bahwa untuk mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia merupakan kunci utama. Tentunya sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan prestasi kerja yang baik.

Prestasi kerja merupakan hal yang sangat penting bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu organisasi memerlukan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerja karena permasalahan yang sering dihadapi organisasi berkaitan dengan prestasi kerja. Hal ini sangat penting untuk kelangsungan hidup organisasi yang hanya dapat dicapai melalui kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (dalam Sinambela, 2016), "prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang selama melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan ketepatan waktu". Prestasi

kerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu minat, kemampuan, dan penerimaan pekerja terhadap penjelasan delegasi tugas dan peran, dan tingkat motivasi pekerja.

Namun pada kenyataannya Prestasi kerja pada PTPN IV (Persero) Medan belum merata dimiliki oleh semua pegawai yang ada pada perusahaan tersebut. Hal ini dapat dilihat dari kegiatan kerja karyawan yang belum mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk menyikapi hal tersebut maka harus adanya komunikasi organisasi ke semua karyawan sehingga prestasi kerja karyawan dapat merata.

Komunikasi adalah hal yang paling penting dalam sebuah organisasi, komunitas, perusahaan dan lain sebagainya karena memang dengan adanya komunikasi yang baik maka semua akan berjalan dengan semestinya. Dengan demikian dalam semua anggota dapat menyampaikan pendapat, saran, perintah dan lain sebagainya untuk saling memiliki hubungan satu sama yang lain. Organisasi tidak mungkin berada tanpa komunikasi. Apabila tidak ada komunikasi, para pegawai tidak dapat mengetahui apa yang dilakukan rekan sekerjanya, pimpinan tidak dapat menerima masukan informasi, dan para penyelia tidak dapat memberikan instruksi, koordinasi kerja tidak mungkin dilakukan, dan organisasi akan runtuh karena ketiadaan komunikasi. Oleh karena itu, komunikasi dalam organisasi memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Komunikasi organisasi menurut Goldhaber (dalam Siagian, 2011) : “didefinisikan sebagai proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam suatu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang saling berubah-ubah”. Menurut Roger (dalam Mangkunegara, 2013) : “Komunikasi adalah darah kehidupan yang mengalir dalam organisasi. Komunikasi meliputi seluruh kegiatan dalam organisasi yang dapat menghasilkan alat kerja yang penting di mana akan timbul saling pengertian serta kerjasama diantara anggota organisasi”.

Namun demikian komunikasi di PTPN 4 Medan yang sering terjadi perbedaan pendapat dengan anggota dalam suatu organisasi, banyak faktor yang mempengaruhi komunikasi menjadi tidak stabil, salah satunya karena setiap individu memiliki karakteristik individu yang berbeda-beda dan dapat berubah-ubah. Karakteristik individu adalah perilaku atau karakter yang terdapat dalam diri seseorang baik itu bersifat positif atau bersifat negatif. Individu di dalam organisasi berasal dari lingkungan yang berbeda, dimana individu membawa faktor fisiologi, psikologi, dan biografi organisasi, sehingga akan mempengaruhi pekerjaan dan prestasi kerjanya, dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan dibutuhkan dukungan dan kerja sama dari berbagai pihak baik itu sesama rekan kerja ataupun dengan atasan.

Namun dalam kondisi tertentu beberapa karyawan lebih suka untuk bekerja secara individu dari pada bekerja dengan tim. Akibatnya komunikasi yang terjalin tidak berjalan harmonis dan terjadi miskomunikasi antar karyawan atau dengan atasan. Jika miskomunikasi terus terjadi dan tidak ada pencegahan, maka akan menyebabkan kesalahan dalam bekerja. Kesalahan bekerja akibat miskomunikasi yang dilakukan secara terus menerus akan mengurangi kesatuan pandangan antara atasan dengan karyawan, sehingga kecakapan karyawan diragukan dan prestasi kerja karyawan bisa dianggap tidak baik.

Disamping komunikasi organisasi dan karakteristik individu, faktor lain yang memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai adalah kemampuan kerja dan etika kerja. Kemampuan kerja merupakan kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan. Syamsul (2008). Kemampuan kerja perlu dimiliki seseorang dalam menjalankan pekerjaan, karena pada dasarnya setiap pekerjaan harus dikerjakan sesuai kemampuan masing-masing individu.

Masalah etika kerja seorang pegawai menjadi suatu hal yang sangat penting karena mempunyai pengaruh pada prestasi kerja pegawai. Etika dalam perkembangannya sangat mempengaruhi kehidupan manusia. Etika memberi manusia orientasi bagaimana ia menjalani hidupnya melalui rangkaian tindakan sehari-hari. Itu berarti etika membantu manusia untuk mengambil sikap dan bertindak secara tepat dalam menjalani hidup ini. Pada penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2018) menunjukkan hasil bahwa etika kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan data dalam laporan tahunan PT. Perkebunan Nusantara IV tahun dalam mendukung peningkatan prestasi kerja karyawan, PT. Perkebunan Nusantara IV melakukan *monitoring* secara berkala setiap tahunnya terhadap tingkat *turnover* karyawan baik yang mengundurkan diri. Mengingat dalam beberapa situasi komunikasi organisasi, karakteristik individu, kemampuan kerja dan etika kerja menjadi faktor yang mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Hal ini karena karyawan membutuhkan lebih banyak motivasi dan perhatian dari atasan ataupun sesama rekan kerja, sehingga karyawan mampu bekerja dengan baik yang akan berdampak pada prestasi kerja karyawan.

Dari uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh komunikasi organisasi, karakteristik individu, kemampuan kerja dan etika kerja terhadap prestasi kerja. Dalam hal ini komunikasi organisasi, karakteristik individu, kemampuan kerja dan etika kerja sebagai upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu peneliti mengambil judul “Pengaruh Komunikasi Organisasi, Karakteristik Individu, Kemampuan Kerja dan Etika Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV”.

2. KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi menurut Muhammad (2015) "adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jalinan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau selalu berubah-ubah". Menurut Zelko dan Dance (dalam Muhammad, 2015), "Komunikasi organisasi adalah suatu sistem yang saling tergantung yang mencakup komunikasi internal dan komunikasi eksternal". Proses komunikasi yang berlangsung dari tingkatan tertentu dalam suatu organisasi ke tingkatan yang lebih rendah disebut komunikasi ke bawah.

Indikator Komunikasi Organisasi

Menurut Tannady (2017) komunikasi mengandung tujuh konsep kunci dalam pelaksanaannya yaitu:

- a. Proses
- b. Pesan
- c. Jaringan
- d. Keadaan Saling Tergantung
- e. Hubungan
- f. Lingkungan
- g. Ketidakpastian

Pengertian Karakteristik Individu

Menurut Ivancevich (2016), karakteristik individu adalah orang yang memandang berbagai hal secara berbeda dan akan berperilaku secara berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda pula terhadap perintah, orang yang memiliki kepribadian yang berbeda berinteraksi dengan cara yang berbeda juga baik itu dengan atasan, rekan kerja ataupun bawahan.

Menurut Rivai (2016), karakteristik individu adalah ciri-ciri khusus, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang menjadi pembeda antar dirinya dengan orang lain. Setiap individu memiliki perbedaan antara dirinya dengan orang lain, sehingga dapat dikatakan bahwa karakteristik individu merupakan salah satu pembeda utama antara individu yang satu dengan lainnya.

Indikator Kemampuan Kerja

Terdapat empat indikator untuk mengukur kerja karyawan di perusahaan Subyantoro (2014) menyebutkan indikator karakteristik individu meliputi : antara lain:

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

Pengertian Kemampuan Kerja

Yusuf (2015:282), berpendapat bahwa secara filosofi produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Menurut Widodo (2015:219), produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan untuk (*input*).

Indikator Kemampuan Kerja

Berikut ini dapat disajikan terdapat empat indikator untuk mengukur kemampuan kerja karyawan (Gibson, 2012), yaitu:

- a. Kemampuan Karyawan untuk menciptakan dan menjaga hubungan pribadi
- b. Kemampuan karyawan untuk berkomunikasi dengan rekannya secara efektif
- c. Kemampuan karyawan untuk menangani konflik baik dengan orang lain maupun teman sekerja.
- d. Kemampuan untuk meningkatkan atau mempertahankan rasa keadilan dan persamaan kedudukan dalam suatu sistem imbalan.

Pengertian Etika Kerja

Etika kerja menggambarkan suatu sikap yang mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja. Menurut Darajat (2015) Etika kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar.

Etika kerja memiliki tiga fungsi Rusyan (2001) dalam (Darajat, 2015) yaitu sebagai pendorong timbulnya perbuatan, pengarah dalam aktivitas, dan penggerak aktivitas.

Indikator Etika Kerja

Salamun Dkk (2015) mengemukakan indikator indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etika kerja diantaranya :

- a. Kerja Keras
- b. Disiplin
- c. Jujur
- d. Tanggung Jawab
- e. Rajin
- f. Tekun

Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2015), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Jadi kesungguhan dan kecakapan karyawan dalam bekerja atas tugas-tugas yang telah dilaksanakan akan menentukan prestasi kerja akan dihasilkan.

Mangkunegara (2013) mengartikan prestasi kerja atau kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimaksudkan adalah setiap tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada karyawan akan membentuk kuantitas dan kualitas pada hasil kerjanya untuk mengetahui prestasi dalam pekerjaannya.

Indikator Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2013) terdapat lima indikator untuk mengukur prestasi kerja karyawan, yaitu:

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas Kerja
- c. Kerjasama
- d. Kepemimpinan
- e. Kehati-hatian

3. METODE PENELITIAN

3.1 Kerangka Dasar Penelitian

Populasi dan Sampel Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Lokasi penelitian ini di PT.Perkebunan Nusantara IV Medan yang beralamat Jl. Letjen Suprpto No.2, Hamdan, Kec. Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara. Populasi yang dipakai yaitu karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan sebanyak 310 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan sampel acak (*random sampling*), yaitu dimana tiap responden mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sebagai responden. Pengambilan sampel dengan sampel sensus sehingga jumlah sampel penelitian sebanyak 175 responden. Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang di gunakan dengan menggunakan angket (*questioner*) dikalangan karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Pengumpulan data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui studi kepustakaan, penelitian terdahulu, data yang diperoleh dari internet, dan data-data yang diperoleh dari perusahaan secara online melalui Whatsapp. Pada penelitian ini digunakan teknik analisis kuantitatif, yaitu menguji dan menganalisis data dengan perhitungan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian yang dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 1

		Unstandardized Residual
N		171
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,1030275
	Std. Deviation	2,93796173
Most Extreme Differences	Absolute	,095
	Positive	,084
	Negative	-,095

Test Statistic	,095
Asymp. Sig. (2-tailed)	,055 ^c

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

Dari tabel kolmogorov-smirnov dengan melihat bilangan pada kolom signifikan (sig) yaitu 0,095 dan 0,055 lebih besar dari 0,05 ($0,095$ dan $0,055 > 0,005$), maka dapat diartikan bahwa data penelitian berdistribusi normal dan layak digunakan sebagai data penelitian.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Multikolinearitas berarti adanya hubungan linier yang sempurna antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan model regresi. Berikut adalah hasil Uji multikolinearitas dari variable penelitian :

Tabel 2 Tabel Uji multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komunikasi Organisasi	.577	1.732
	Karakteristik Individu	.408	2.453
	Kemampuan Kerja	.366	2.734
	Etika Kerja	.324	2.523
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja			

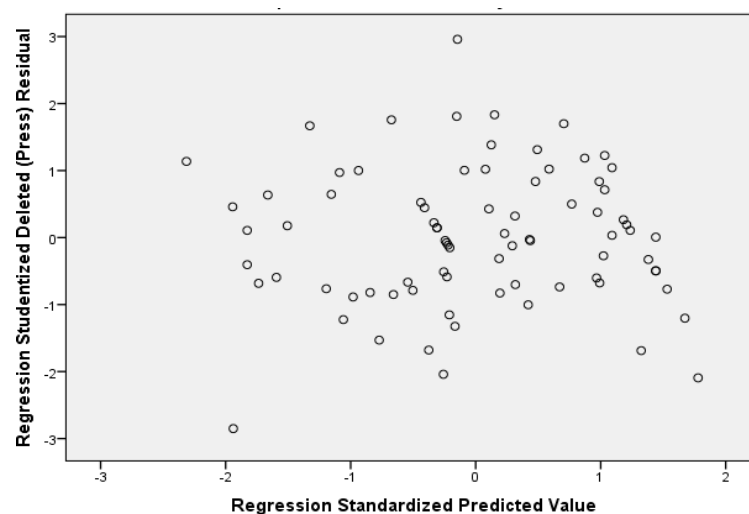
Dapat dilihat bahwa variabel komunikasi organisasi memiliki nilai tolerance sebesar $0.577 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.732 < 10$. Variabel Karakteristik Individu memiliki nilai tolerance sebesar $0.408 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $2.453 < 5$. Variabel Kemampuan Kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0.366 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $2.734 < 10$. Variabel etika kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0.324 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $2.523 < 10$. Dari masing-masing variabel memiliki nilai tolerance > 0.1 dan nilai VIF < 10 , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam penelitian ini.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Scatterplot

Dependent Variable : Prestasi Kerja



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

B. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-15.129	2.466		-6.135	.000
	Komunikasi Organisasi	.685	.059	.556	11.536	.000
	Karakteristik Individu	.151	.073	.119	2.081	.041
	Kemampuan Kerja	.449	.070	.390	6.448	.000
	Etika Kerja	.768	.108	.567	4,471	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui persamaan regresi linear sederhana yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = -15.129 + 0,685 X_1 + 0,151 X_2 + 0,449 X_3 + 0,768 X_4 + e$$

Jadi persamaan diatas bermakna jika :

- Konstanta sebesar -15,129 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen komunikasi organisasi, karakteristik individu, kemampuan kerja dan etika kerja diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari prestasi kerja adalah sebesar -15,129.
- Nilai koefisien regresi komunikasi organisasi sebesar 0,685 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel komunikasi organisasi meningkat, maka prestasi kerja meningkat sebesar 0,685 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.
- Nilai koefisien regresi karakteristik individu sebesar 0,151 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel karakteristik individu meningkat, maka prestasi kerja meningkat sebesar 0,151 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.
- Nilai koefisien regresi kemampuan kerja sebesar 0,449 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kemampuan kerja meningkat, maka prestasi kerja meningkat sebesar 0,449 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.
- Nilai koefisien regresi etika kerja sebesar 0,768 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel etika kerja meningkat, maka prestasi kerja meningkat sebesar 0,768 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.

C. Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen. Alasan lain uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-15.129	2.466		-6.135	.000
	Komunikasi Organisasi	.685	.059	.556	11.536	.000
	Karakteristik Individu	.151	.073	.119	2.081	.041
	Kemampuan Kerja	.449	.070	.390	6.448	.000
	Etika Kerja	.592	.120	.459	4,954	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

2. Uji F (Uji Signifikan Simultan)

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 5 Hasil Uji F

ANOVA ^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2726.595	4	908.865	223.283	.000 ^b
	Residual	309.355	167	4.070		
	Total	3035.950	79			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja						

$$F_{\text{tabel}} = 171 - 4 = 167$$

$$F_{\text{hitung}} = 223.283 \text{ dan } F_{\text{tabel}} = 3.12$$

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 223.283 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 3.12 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ (223.283 > 3.12) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi, karakteristik individu, kemampuan kerja dan etika kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

D. Uji Koefisien Determinasi (*R-square*)

Nilai R-square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R-square semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.948 ^a	.898	.894	2.01754
a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi, Karakteristik Individu, Kemampuan Kerja, Etika Kerja				
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja				

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0.898 \times 100\% = 89.8\%$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0.898 yang berarti 89.8% dan hal ini menyatakan bahwa variabel Komunikasi Organisasi, Karakteristik Individu, Kemampuan Kerja dan Etika Kerja sebesar 89.8% untuk mempengaruhi variabel kinerja. Selanjutnya selisih $100\% - 89.8\% = 10.2\%$. hal ini menunjukkan 10.2% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap prestasi kerja.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh komunikasi organisasi terhadap prestasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel komunikasi organisasi adalah 11,536 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.991 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan komunikasi organisasi sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya komunikasi organisasi yang kondusif maka prestasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan akan semakin meningkat dimana pegawai memiliki serangkaian nilai, keyakinan, perilaku, kebiasaan dan sikap yang membantu antara pegawai dalam melakukan pekerjaan serta memahami prinsip-prinsip yang dianut oleh PT. Perkebunan Nusantara IV Medan sehingga pegawai akan lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaannya, dengan demikian maka prestasi kerja akan semakin meningkat.

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh karakteristik individu terhadap prestasi kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel karakteristik individu adalah 2.081 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.991 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan disiplin sebesar $0.041 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh, Rendi Mahardika Moses, Endang Siti Astuti, dan Moh. Soe'od Hakam (2014) yang juga membahas mengenai pengaruh karakteristik individu terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian Arsaman dan Sugiyanto (2019) yang membahas mengenai pengaruh perilaku individu dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan, menyebutkan bahwa perilaku individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel kemampuan kerja adalah 6.448 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1.991 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan kemampuan kerja sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Aulia Hani Rahmawati, Rjamur hamid, dan Hamida Hayati Utami (2013) yang berjudul "Pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan", hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

Pengaruh Etika Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Hasil nilai koefisien regresi variabel Etika Kerja sebesar 0,768 artinya adalah bahwa setiap peningkatan Etika Kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkat prestasi sebesar 0,768 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap. Adapun skor tertinggi dari variabel etika kerja Saya selalu berusaha untuk bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan jadi kesimpulannya adalah setiap karyawan akan bekerja keras sesuai dengan kemampuannya dan akan bertanggung jawab untuk menyelesaikannya.

Berdasarkan uji t diperoleh t_{hitung} (3,072) > t_{tabel} (2,030) dan sig. (0,000) < 0,05, artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. artinya hipotesis yang mengatakan ada pengaruh etika kerja terhadap prestasi kerja pegawai diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial etika kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil temuan penelitian ini relevan dengan Muhammad Isa Indrawan (2017) melalui penelitiannya menemukan etika kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Pengaruh Komunikasi Organisasi, Karakteristik Individu, Kemampuan Kerja dan Etika Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh Komunikasi Organisasi, Karakteristik Individu, Kemampuan Kerja dan Etika Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 223.283 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 3.12 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ (223.283 > 3.12) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Organisasi, Karakteristik Individu, Kemampuan Kerja dan Etika Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan dalam bab sebelumnya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Bahri, Ahmad Firhan, dan Badaruddin (2021) yang berjudul "Pengaruh Kompetensi, Iklim Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertahanan Kabupaten Majene" menjelaskan bahwa kompetensi, iklim organisasi dan karakteristik individu secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini dibuktikan dari hasil uji penelitiannya yaitu dengan nilai F_{hitung} sebesar 30,120 > F_{tabel} sebesar 2,71 dan nilai sig 0,000 < 0,05.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Secara parsial komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Secara parsial karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
3. Secara parsial kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
4. Secara parsial etika kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
5. Secara simultan komunikasi organisasi, karakteristik individu, kemampuan kerja dan etika kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Saran

1. Dalam melakukan pekerjaan pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Medan agar lebih menjalin kerja sama antar pegawai.
2. Bagi perusahaan diharapkan dapat mengatasi indikator yang paling lemah dalam komunikasi organisasi yaitu pesan. Pada hal ini penting bagaimana manajemen untuk lebih mengatur masalah komunikasi yang terjadi dalam perusahaan, menengahi pihak yang bermasalah, dan memperbaiki ikatan antara karyawan dengan atasan ataupun sesama rekan kerja, seperti membuat acara *family gathering* untuk mempererat jalinan komunikasi. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan komunikasi organisasi antar karyawan di dalam lingkungan perusahaan.
3. Karakteristik individu merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan sehingga karyawan diharapkan mampu untuk merubah dirinya menjadi karakter yang lebih baik lagi. Karyawan juga sebaiknya dapat mengatasi indikator yang paling lemah dalam karakteristik individu yaitu kemampuan fisik. Hal ini penting bagi karyawan untuk lebih mengatur sikapnya dengan atasan ataupun sesama rekan kerja dan karyawan harus bisa melibatkan dirinya dalam beberapa pekerjaan agar mau untuk terus belajar, sehingga tidak terlalu berpuas diri dengan hasil kerja yang dilakukan. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan menambah nilai prestasi kerja karyawan.
4. Pada variabel etika. Sebaiknya organisasi melakukan evaluasi untuk mengetahui apakah karyawan bisa mengerjakan tugas perusahaan tanpa bantuan orang lain
5. Bagi peneliti diharapkan untuk meningkatkan wawasan pengetahuan yang bersifat luas serta mampu mengimplementasikan ilmu dari variabel penelitian ini.
6. Dalam penelitian selanjutnya, peneliti diharapkan dapat menambah variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Disarankan juga untuk menambah jumlah responden dalam penelitian serta menggunakan alat analisis data yang berbeda

DAFTAR PUSTAKA

- Agow, Felicia. M., Adolfina., & Dotulong, Lucky, O.H. (2022). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN ULP Airmadidi*. Jurnal EMBA, Vol. 8 No. 1.
- Amelia, 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan*. Jurnal Humaniora 4, No. 1. 74–87.
- Alo Liliweri. Sosiologi & komunikasi organisasi. 2014. Jakarta : Bumi Aksara.
- Arief Subyantoro. 2014. *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja (Studi pada KUD di kabupaten Sleman)*. JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN, VOL 11 tahun 2014
- Arni, Muhammad. 2015. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Bahri., Ahmad Firman., & Badaruddin. (2021). *Pengaruh Kompetensi, Iklim Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertahanan Kabupaten Majene)*. e-jurnal Nobel Management Review), Vol.2 No.2.
- Darojat, T. A. (2015). *Manajemen Personal Masa Kini*. Bandung: Refika Aditama.
- Dedy Utomo & Rudi. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Gapura Angkasa Cabang Semarang*. Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol. 3 No. 1
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi kesepuluh). Jakarta Barat: PT Indeks. Hasibuan.
- Ernawan, Erni R, 2012, *Business ethics etika bisnis*. Penerbit Alfabeta, Bandung
- Eni Susana. (2019) *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Syariah*. Jurnal Keuangan dan Perbankan. Vol 13 No.3
- Feibe & Rita N. (2019) *Pengaruh Komunikasi, Pengembangan Karis, dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pergadaian (Persero) Kanwil V Manado*. Jurnal EMBA, Vol. 7 No. 4
- Ghozali, Imam. 2015. *Ekonometrika Teori Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, James. L., et al. 2012. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*, Edisi Ke-5. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan. Melayu S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Hertanto, Eko. (2014). *Kuesioner Pengalaman Kerja Pegawai (Model Bill Foster)*. Program Pasca sarjana
- Huda, Nurul., dan Arief Purwanto. (2020). *Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Wismilak Inti Makmur Tbk Surabaya)*. Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 4, No.2.
- Ivancevich, J. M, Konopaske, R, dan Matteson, M. T. 2016. *Perilaku dan manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kaleta, Dorothea. 2018. *Lifestyle index and work Ability. International Journal of Productivity and performance Management*. Jakarta
- Lickona, Thomas. 2012. *Mendidik Untuk Membentuk Karakter: Bagaimana Sekolah dapat Memberikan Pendidikan Sikap Hormat dan Bertanggung Jawab*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tubbs, Stewart & Moss, Sylvia. 2017. *Human Communication : Prinsip-prinsip Dasar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, Arni. 2015. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Muhammad Isa Indrawan (2017). *Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan*, Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu. Vol.10 No.2
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2013, *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Keempat, Penerbit PT. Refika Aditama, Bandung.
- Maksudin. 2013. *Pendidikan Karakter*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

- Mayani, T. Handoko, 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Mardiana, 2011, *Manajemen Produksi*, Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta. Moekijat, 2005, *Manajemen Kepegawaian*, Penerbit Alumni, Bandung
- Moenir. 2018. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: STIA LAN
- Muslich, Masnur. 2011. *Pendidikan Karakter: Menjawab Tantangan Krisis Multidimensional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Noni Ardian (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik*. Vol.4 No.2
- Panji, A. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Panglaykin J dan Hazil Tanzil, *Manajemen Suatu Pengantar*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 2012
- Puspita, Ratna. 2017. *Manusia Sebagai Makhluk Individu*. Cirebon.
- Rahmi, Amelia, And Abdul Aziz. —Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Aceh. *Jurnal Bisnis Administrasi* 06, No. 02 (2017): 24– 31
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan. 2015. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE
- Ratna, Yunita (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Pekerja, Komunikasi, Serta Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai*. Pada Skripsi S1, Universitas Maritim Raja Ali Haji.
- Rivai, V. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, S. P dan Judge, T. A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saban Echdar, Metode Penelitian Manajemen Bisnis, Penerbit, Ghalia Indonesia
- Sinamo, Salamun. 2015. *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- Samani, Muchlas, & Hariyanto. 2011. *Konsep dan Model Pendidikan Karakter*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Samosir, Nurul Fajar. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Manajemen dan Bisnis. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Senen, Syamsul Hadi. —Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Safilindo Permata. *Strategic : Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis* 8, No. 2 (2008): 1– 82.
- Siagian, Sondang P, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara .
- Sinamo, J. (2015). *Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Sipirit Mahardika.
- Soelaiman. 2017. *manajemen Kinerja, Langkah efektif dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: PT. Intermedia Personalia Utama
- Subyantoro. 2014. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja (Studi pada KUD di kabupaten Sleman). *JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN*, VOL 11 tahun 2014
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Administrasi dengan Metode R & D*, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Penerbit Alfabeta. Cetakan ke-empat.
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Penerbit Alfabeta. Cetakan ke-empat.
- Sujatmiko, Eko. 2014. *Kamus IPS*. Surakarta: Aksara Sinergi Media
- Sumarsono. S. 2014. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suratno. 2011. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Susetyorini & Horas. (2017). *Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Supervisor PT. Swabina Gatra Gresik*. *Jurnal Gema Ekonomi*. Vol. 1 No.2
- Sutrisno, Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana, Jakarta. Timpe, A. Dale, 2002, *Kepemimpinan*, Penerbit PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Tannady, Hendy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Tasmara, T. (2012). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Pres.
- Thoah, Miftah, 2011, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Thoah, Miftah. 2011. *Birokrasi dan politik Indonesia*. Raja Grafindo: Jakarta
- Waluyo., & Hermawan. (2019). *Pengaruh Gaya Komunikasi Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Biro Komunikasi Layanan Masyarakat Kemendikbud Jakarta*. *Jurnal Ilmiah Ilmu Sekretari*, Vol. 6 No. 2.
- Werther, William B, dan Keith Davis, 2012, *Human Resources and Personnel. Management*, Sixthth, McGraw-Hill, Inc, New York. Wibowo.
- Wibowo, Agus. 2012. *Pendidikan Karakter: Strategi Membangun Karakter Bangsa Berperadaban*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wiryanto. 2012. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Grasindo
- Wulandari, Putri. (2018). *Pengaruh Etika Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Langkat*. Medan.: Universitas Medan Area
- Yudha, Victor Fransditya., Nurus Yamsi., & Siti Madina. (2020). *Pengaruh Motivasi, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Putra Indah Perkasa Banjarbaru, Kal-Sel)*. JIEB, Jilid. 4 No. 3.