

Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara

Jusri¹, Eddi Suprayitno², Julkarnain³

¹Universitas Islam Sumatera Utara, Indonesia

²Universitas Islam Sumatera Utara, Indonesia

³Universitas Islam Sumatera Utara, Indonesia

Corresponding Author: julkarnain Email: julkarnain@fe.uisu.ac.id

Published: November , 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja secara parsial dan secara bersamaan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara. Penelitian dilakukan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara Jalan Ngalengko No.1, Perintis, Kecamatan Medan Timur, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, kode pos 20236, dengan populasi sebanyak 76 orang, dan sampel penelitian sebanyak 74 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan program komputer IMB Statistik for Product and Service Solution (SPSS) versi 24. Berdasarkan hasil analisis diperoleh karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara, hal ini didukung hasil analisis t hitung $>$ t -tabel ($8,561 > 1,994$) pada $n = 74$ pada taraf signifikansi 95%. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara, hal ini didukung analisis t hitung $>$ t -tabel ($3,642 > 1,994$) pada $n = 74$ dengan taraf signifikansi 95%. Nilai F -hitung $>$ F tabel ($174,154 > 3,13$) hal ini menyatakan bahwa secara bersama-sama (*multiple*) terdapat pengaruh positif dan signifikan karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya.

Kata Kunci: Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Kinerja

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misi nya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi atau organisasi. Pada saat ini salah satu sumber daya yang sangat penting diperhatikan sebagai potensi penggerak semua aktivitas perusahaan adalah sumber daya manusia atau pegawai. Pegawai merupakan aset perusahaan yang sangat berguna bagi kepentingan manajemen dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Karena pegawai merupakan aset maka perusahaan haruslah memberikan apa yang menjadi kebutuhan bagi para pegawainya.

Kinerja merupakan ukuran sejauh mana suatu tugas atau pekerjaan dilaksanakan dengan baik dalam suatu organisasi, mencerminkan tingkat keberhasilan individu atau tim dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kontribusi karyawan terhadap kemajuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja mereka. Permasalahan utama yang menghambat pertumbuhan dan pembangunan perekonomian suatu

negara adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia. Karena kemajuan pesat dalam kualitas yang terjadi sepanjang era globalisasi, rendahnya kualitas sumber daya manusia juga dapat memberikan tantangan.

Kinerja pegawai merupakan sesuatu yang dinilai dari apa yang dilakukan seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya dengan kata lain kinerja individu adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaan atau untuk kerjanya. Kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Fungsi kegiatan atau pekerjaan yang dimaksud disini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi tanggung jawab dan wewenangnya dalam suatu organisasi.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sumatera Utara mempunyai tugas utama mengimplementasikan pengembangan sumber daya manusia dan aparatur di bidang penyelenggaraan urusan pemerintah yang menjadi wewenang Pemerintah Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Tugas utama tersebut telah menuntut BPSDM Provinsi Sumatera Utara untuk mempersiapkan rencana strategis setiap tahunnya guna meningkatkan keahlian, keandalan, dan profesionalisme sumber daya manusia. Oleh karena itu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara sangat membutuhkan pegawai yang memiliki kuantitas dan kualitas yang sangat baik. Berdasarkan hasil pra survey di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara terlihat bahwa ada beberapa pegawai belum begitu sempurna menyelesaikan tugas dengan baik. Kondisi itu menggambarkan bahwa kurangnya motivasi pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara dalam melaksanakan tupoksinya. Kemudian masih terdapat adanya pegawai yang belum melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan serta minat dalam pekerjaannya, masih terdapat juga pegawai yang belum memiliki sikap sesuai dengan norma – norma yang berlaku di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara, tata letak ruang belum khususnya dalam layout meja pegawai belum sesuai, sikap dan tindakan pimpinan belum maksimal mengimplementasikan sikap seorang pemimpin sehingga masih terdapat gap antara pimpinan dan pegawai.

Salah satu upaya yang dapat ditempuh untuk mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah karakteristik individu. Karakteristik individu adalah setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Karakteristik individu dilihat dari kemampuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan satu tugas yang diberikan oleh instansi perusahaan, bagaimana cara individu tersebut mengatasi masalah yang dihadapinya dan dapat memenuhi kebutuhan sendiri tidak tergantung pada orang lain. Untuk dapat meningkatkan kontribusi para pegawai kepada instansi perusahaan, pimpinan instansi perlu melakukan upaya yang mendukung peningkatan kinerja atau prestasi kerja pegawainya dengan cara melakukan pendekatan dan penghargaan. Karakteristik individu meliputi kemampuan, nilai, sikap, dan minat. Pengembangan karakteristik pegawai merupakan suatu usaha yang penting dalam instansi, karena dengan karakteristik pegawai yang baik suatu instansi akan dapat maju dan berkembang. Pengembangan karakteristik pegawai dirancang untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja, meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan rotasi jabatan, serta memperbaiki kepuasan kerja. Medi Tri (2019) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Karakteristik Individu Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes, hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes. Selain faktor karakteristik individu, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai lainnya yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan dalam aspek manajemen, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap manusia yang melaksanakan proses pekerjaan tersebut. Antara manusia dan lingkungan kerja terdapat hubungan yang

sangat erat, dimana dalam lingkungan kerja terdapat keterkaitan antara suasana dan tempat manusia melakukan aktivitas setiap harinya. Nuryanti (2023) melakukan penelitian yang Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidenreng Rappang, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidenreng Rappang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara beralamat di Jalan Ngalengko No.1, Perintis, Kecamatan Medan Timur, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, kode pos 20236. Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah karakteristik individu dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Waktu penelitian dimulai dari bulan Desember 2024 sampai dengan Maret 2025. Menurut Sugiyono (2019) Populasi adalah generalisasi wilayah yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara dengan populasi berjumlah 76 pegawai. Menurut Sugiyono (2019) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Maka dari itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Dalam penelitian ini populasi dan sampel jenuh yang diambil adalah seluruh pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara yaitu 74 orang (kepala badan dan peneliti). Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas), Uji Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t, Uji F, Uji Determinasi)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:.

Tabel 1. Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.952	2.149		1.374	.174
KarakteristikIndividu	.648	.076	.671	8.561	.000
LingkunganKerja	.282	.077	.285	3.642	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 1 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = 2.952 + 0.648X_1 + 0.282X_2$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

1. Berdasarkan persamaan diatas nilai konstanta (a) adalah 2.952 yang berarti jika variabel karakteristik individu dan lingkungan kerja mempunyai nilai = 0 maka nilai kinerja adalah 2.952.
2. Nilai koefisien variabel Karakteristik individu (X_1) adalah 0,648 artinya jika karakteristik individu mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,648. Hal ini

menunjukkan apabila karakteristik individu semakin meningkat, maka kinerja pun akan semakin meningkat.

3. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja (X_2) adalah 0,282 artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,282. Hal ini menunjukkan apabila lingkungan kerja semakin meningkat, maka kinerja pun akan semakin meningkat.

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya.

Table 2. Uji Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.952	2.149		1.374	.174
	KarakteristikIndividu	.648	.076	.671	8.561	.000
	LingkunganKerja	.282	.077	.285	3.642	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai *t* hitung dari masing-masing variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu : Variabel karakteristik individu memiliki nilai *p-value* (pada kolom *Sig.*) $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan *t* hitung $8,561 >$ dari *t* tabel 1,994 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai *p-value* (pada kolom *Sig.*) $0,001 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan *t* hitung $3,642 >$ dari *t* tabel 1,994 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya”.

Table 3. Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	910.822	2	455.411	174.154	.000 ^b
	Residual	185.664	71	2.615		
	Total	1096.486	73			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, KarakteristikIndividu

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Berdasarkan uji F atau uji Anova atau uji simultan di atas diperoleh F hitung sebesar 174,154 pada $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dengan tingkat signifikan 0,000 karena nilai probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi bahwa karakteristik individu (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) sebagai variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan kata lain, karakteristik individu (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena F hitung $>$ F tabel yakni $174,154 > 3,13$. Hal tersebut berarti jika karakteristik individu (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama diterapkan di dalam organisasi maka akan berdampak pada kenaikan kinerja pegawai (Y), sebaliknya jika karakteristik individu (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama tidak diterapkan maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara, hal ini didukung hasil analisis *t*

hitung > t-tabel ($8,561 > 1,994$) pada $n = 74$ pada taraf signifikansi 95%. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara, hal ini didukung hasil analisis $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,642 > 1,994$) pada $n = 74$ pada taraf signifikansi 95%. Karakteristik individu dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara, hal ini didukung hasil analisis $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($174,154 > 3,13$) pada $n = 74$ pada taraf signifikansi 95%.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017:67). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Eko, Widodo Suparno. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR
- Hasibuan, Malayu S. P. (2014). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, PT.Bumi Aksara Jakarta
- Moehariono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Nawawi. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Gajahmada University Press, Yogyakarta
- Nuraida, Ida. (2014). Manajemen Administrasi Perkantoran Edisi Revisi. Yogyakarta: PT Kanisius
- Pabundu Tika. (2010). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, cetakan ke-3. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Prasetyo, Bambang & Jannah, Lina Miftahul. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta : Rajawali Pers.
- Priansa, Donni Juni. (2014). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Riniwati, Harsuko. (2011). Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM. UB Press: Malang
- Rivai, Veithzal. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. (2012). Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta
- Sadili Samsudin. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Sagala, Syaiful. (2010). Supervisi Pembelajaran dalam Profesi Pendidikan. Bandung: Alfabeta
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung
- Sedarmayanti. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simanjuntak. (2011). Manajemen Evaluasi Kinerja .Edisi 3. Jakarta
- Sinambela. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim KerjaYang Solid Unuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara
- Singodimedjodalam Edi Sutrisno. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Dsiplin Kerja. Jakarta : Kencana

Suharsono. (2012). Pengetahuan Dasar Organisasi. Jakarta : Penerbit Universitas Atma Jaya.

Sugiono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta, cv

Sutrisno, Edy. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Sunyoto, Danang & Burhanuddin. (2011). Perilaku Organisasi. Yogyakarta : CAPS.

Uno,Hamsa B & Nina,Lamatenggo. (2014). Teori kinerja dan pengukuran. Jakarta : Bumi Aksara.

Wibowo, (2016). Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240

Yani. M. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Mitra Wacana Media

Yuniarsih dan Suwatno. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta

Jurnal

Helena Lence Dacosta Fernandez Resiona (2014), Pengaruh Penempatan, Lingkungan kerja fisik dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil di Lingkungan BAPPEDA kabupaten Flores Timur

Medi Tri (2019), Pengaruh Karakteristik Individu Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Brebes

N.W Lasmi, K.W Laksmi P, I.P.G.S.A Putra (2023), Pengaruh Penempatan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UPTD PAL PROVINSI BALI

Nuryanti (2023), Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sidenreng Rappang

Paramita, A., Mustika, F. A. and Farkhatin, N. (2017) Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan Terbaik Berdasarkan Kinerja dengan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP)', Jurnal Nasional Teknologi dan Sistem Informasi, 3(1), pp. 9–18. doi: 10.25077/teknosi.v3i1.2017.9-18.

Risky Nur Adha et.al (2019), Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember

Risqi Amalia (2018), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman

Selvia Nanta Maharani (2018), Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Kediri

Setiawati, Iin Endah & Fitri Andayani. 2020. Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung. Jurnal Ilmiah Neo Politea, Vol. 1, No. 2