



Tanggung Jawab Dan Ketelitian Kerja Sebagai Determinan Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri

<u>INFO PENULIS</u>	<u>INFO ARTIKEL</u>
Ida Nirwana Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Email: syafirannirwana20@gmail.com	ISSN: 2808-1307 Vol. 6, No. 1, April 2026 http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh
Arfimasri Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Email: arfimasri76@gmail.com	
Najla Khairunisa Universitas Mahaputra Muhammad Yamin Email: najlakhairunisa1409@gmail.com	

© 2026 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi

Nirwana, I., Arfimasri., & Khairunisa, N. (2026). Tanggung Jawab Dan Ketelitian Kerja Sebagai Determinan Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 6 (1), 961-967.

Abstrak

Tujuan penelitian untuk mengetahui Untuk mengetahui pengaruh Tanggungjawab dan Ketelitian Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Mandiri Cabang Solok. Jenis penelitian menggunakan deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah primer melalui penyebaran kuesioner dengan teknik pengambilan sampel dilakukan secara *total sampling*, dengan jumlah sampel 38 orang. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial tanggungjawab berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $5,096 > 2,02809$, dan nilai signifikannya $0,000 < 0,05$ dan ketelitian kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan nilai t hitungnya juga lebih besar dari t tabel yaitu $2,515 > 2,02809$ dan nilai signifikasinya $0,017 < 0,05$. Berdasarkan dari uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 53,744 dan nilai F_{tabel} sebesar 3,26. Hal ini menyatakan bahwa secara bersamaan atau simultan tanggungjawab dan ketelitian kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Bank Mandiri Cabang Solok

Kata Kunci: Tanggungjawab, Ketelitian Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of responsibility and work accuracy on employee performance at Bank Mandiri Solok Branch. This research uses a descriptive method with a quantitative approach. The data source used in this study is primary data obtained through the distribution of questionnaires. The sampling technique applied was total sampling, with a total sample of 38 employees. The results show that partially, responsibility has a positive effect on employee performance, with a calculated t value greater than the t table value ($5,096 > 2,02809$) and a significance value of $0,000 < 0,05$. Work accuracy also has a positive effect on employee performance, with a calculated t value greater than the t table value ($2,515 > 2,02809$) and a significance value of $0,017 < 0,05$. Based on the F -test results, the calculated F value is 53.744, while the F table value is 3.26. This indicates that simultaneously, responsibility and work accuracy have a positive effect on employee performance at Bank Mandiri Solok Branch.

Keywords: Responsibility, Work Accuracy, Employee Performance

A. Pendahuluan

Kinerja merupakan suatu pekerjaan dimana hasil yang akan diperoleh dari pekerjaan tersebut mendapatkan hasil yang terbaik. Kinerja merupakan apa yang dilakukan seseorang dan bagaimana seseorang tersebut mengerjakannya. Kinerja perusahaan dapat diharapkan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Penerapan kinerja karyawan dapat meningkatkan eksistensi perusahaan dan membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan lebih efektif, (Khairunnysa, 2025)

Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seorang karyawan secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai hal lain, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu serta telah disepakati bersama. Suatu kinerja karyawan dapat memiliki dampak yang positif ataupun negatif dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Jika kinerja karyawan suatu perusahaan baik akan dapat memaksimalkan produktivitas perusahaan, pencapaian target perusahaan, peningkatan nilai perusahaan serta tercapainya tujuan perusahaan. Akan tetapi, jika kinerja karyawan buruk akan berpengaruh buruk pula pada perusahaan seperti terhambatnya tujuan perusahaan, terhambatnya sistem komunikasi dalam perusahaan yang mengakibatkan koordinasi tidak berjalan dengan baik serta terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan. Untuk itu dibutuhkan tanggungjawab dan ketelitian karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja beberapa diantaranya tanggungjawab kerja. Mencapai kinerja yang lebih tinggi pimpinan Bank Mandiri Cabang Solok harus memperhatikan tanggungjawab setiap karyawan. Tanggungjawab kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Tanggungjawab kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja. Jika para karyawan tidak bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh pimpinan, maka bisa menurunkan efisiensi dan efektivitas pekerjaan bahkan bisa menurunkan tingkat pelayanannya kemasayarakat tidak terlayani dengan baik.

Tanggungjawab kerja adalah bagaimana karyawan bekerja berdasarkan wewenang yang diberikan untuk diminta pertanggung jawabannya berdasarkan ukuran prestasi kerja yang efisien, efektif dan produktif dalam memicu simulasi kinerja yang tepat dan terpadu. Tanggungjawab merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja wajib menanggung segala sesuatu kalau ada sesuatu hal, boleh dituntut, dipersalahkan, diperkarakan. Tanggungjawab bersifat kodrati, yang artinya tanggungjawab itu sudah menjadi bagian kehidupan manusia bahwa setiap manusia dan yang pasti masing-masing orang akan memikul suatu tanggung jawabnya sendiri-sendiri. Apabila seseorang tidak mau bertanggung jawab, maka tentu ada pihak lain yang memaksa untuk tindakan tanggungjawab tersebut, (Proy, 2024)

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah ketelitian kerja. Ketelitian kerja merujuk pada kemampuan karyawan untuk mengerjakan tugas secara tepat dan bebas dari kesalahan yang secara langsung berpengaruh pada efisiensi serta mutu hasil kerja. Karyawan yang memiliki ketelitian tinggi biasanya lebih tertib, mudah beradaptasi, dan mampu menghindari kesalahan yang berulang. Ketelitian dalam mengerjakan tugas sangat berkaitan dengan produktivitas, kecepatan, dan konsistensi kerja, yang ujungnya berpengaruh besar terhadap kinerja keseluruhan karyawan.

Ketelitian kerja karyawan bank sangat penting karena industri perbankan menuntut akurasi tinggi (menghindari kesalahan data, transaksi, dan pelayanan), sehingga ketelitian menjadi fondasi mutu, efisiensi, kepuasan nasabah, dan kepatuhan regulasi; kurang teliti menyebabkan kerugian finansial dan reputasi, sementara ketelitian meningkatkan profesionalisme dan keandalan bank. Penelitian ini relevan karena ketelitian (bagian dari kualitas kerja) secara langsung berpengaruh pada indikator kinerja seperti mutu tugas, ketepatan waktu, dan efektivitas sumber daya, menjadikannya kunci sukses operasional dan pencapaian tujuan bank, (Setyono and Dewi, 2023)

Fenomena lapangan masih terdapat beberapa karyawan yang tidak memahami tanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan, hal ini terlihat dari adanya karyawan keterlambatan penyelesaian tugas, minusnya inisiatif dalam menangani permasalahan menghadapi nasabah, serta kecenderungan melempar tanggung jawab kepada rekan kerja atau unit lain, beberapa karyawan yang merasa tidak percaya diri dalam menyelesaikan beban kerja yang ditargetkan, beberapa karyawan sering menunda pekerjaan dan tidak menyelesaikannya sesuai batas waktu, hal ini menunjukkan

minusnya ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugas dalam perusahaan. Dari segi ketelitian masih ada karyawan yang kurang memperhatikan ketelitian dan detail pekerjaan terutama dalam pekerjaan yang menuntut akurasi tinggi seperti penginputan data nasabah, administrasi transaksi, serta proses verifikasi dokumen. Kesalahan kecil akibat kurang teliti dapat berakibat pada kesalahan pencatatan, keterlambatan proses layanan sehingga hasil yang dicapai kurang memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan.

Kajian Teoritis

Kinerja merupakan suatu hasil atau prestasi yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya di lingkungan kerja, (Natalia, 2024). Kinerja adalah suatu pencapaian yang diperoleh dari hasil kerja oleh karyawan atau sekumpulan organisasi yang sesuai dengan wewenang serta tanggungjawab sebagai upaya untuk mencapai adanya tujuan organisasi yang sesuai dengan moral serta etika yang berlaku, (Kartika, 2025). Kinerja merupakan hasil dari adanya unjuk kerja seseorang dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya dengan beberapa indikator seperti adanya pelaksanaan tugas rutinitas, memiliki kemampuan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, adanya efektivitas serta efisiensi dalam bekerja, dan mampu menghasilkan kinerja yang berkualitas, (Kesi, 2025). Kinerja Karyawan merupakan suatu hasil yang sebelumnya telah ditentukan sesuai dengan target untuk meningkatkan serta memajukan suatu perusahaan.

Indikator kinerja karyawan adalah (a) Kualitas Kerja; (b) Kuantitas; (c) Ketepatan Waktu; (d) Efektivitas; (e) Kemandirian, (Kartika, 2025)

Tanggungjawab secara etimologi adalah kewajiban terhadap segala sesuatunya atau fungsi menerima pembebanan sebagai akibat tindakan sendiri atau pihak lain. Sedangkan pengertian tanggungjawab menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah suatu keadaan wajib menanggung segala sesuatunya (jika terjadi sesuatu dapat dituntut, dipersalahkan, diperkarakan dan sebagainya). Menurut kamus hukum ada 2 (dua) istilah pertanggung jawaban yaitu *liability (the state of being liable)* dan *responsibility (the state or fact being responsible)*, (Proy, 2024)

Indikator tanggungjawab adalah, (Marnisah et al. 2021) adalah Usaha melaksanakan kewajiban dengan hasil kerja yang bermutu, Kesiediaan menanggung resiko, Pengikatan diri pada tugas

Ketelitian adalah tindakan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan dengan penuh kehati-hatian serta memiliki tingkat keakuratan yang baik, (Natali, et, al. 2024). Ketelitian sangat penting dalam pekerjaan karena berkaitan langsung dengan jumlah kesalahan yang terjadi. Keahlian ini memungkinkan seseorang untuk menjalankan tugas dengan lebih teliti, teratur, dan akurat. Ketelitian adalah aspek kepribadian yang mencerminkan sejauh mana individu berhati-hati, teliti, dan tekun. Dalam hal mengukur reliabilitas individu yang terorganisir, dapat diandalkan dan gigih dalam kinerja. Ketelitian merupakan aset penting dalam setiap pekerjaan, (Firdaus, 2025). Ketelitian karyawan dalam memberikan pelayanan dapat diukur melalui indikator seperti berikut ini, (Setyono and Dewi, 2023) tertib, pengendalian diri, adaptif, dan hati-hati.

B. Metodologi

Lokasi dan objek penelitian ini adalah di Bank Mandiri Cabang Solok yang beralamat di Jl. K.H. Ahmad Dahlan No. 127, Pasar Pandan Air Mati, Tanjung Harapan, Kota Solok. Objek dalam penelitian ini karyawan di Bank Mandiri Cabang Solok. Sedangkan waktu penelitian diperkirakan pada bulan Januari 2026 untuk mengetahui dan menganalisa Tanggungjawab dan Ketelitian Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Mandiri Cabang Solok.

Jenis penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian Deskriptif Kuantitatif, dimana dalam penelitian ini berusaha untuk mengetahui gambaran secara lebih jelas mengenai Tanggungjawab dan Ketelitian Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Mandiri Cabang Solok. Sedangkan bentuk penelitian adalah Penelitian Kausal (sebab akibat) dimana ada variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Bank Mandiri Cabang Solok. Teknik sampling dalam penelitian ini penulis mengambil sampel yaitu menggunakan *total sampling*, dimana jumlah populasi yang ada dapat dijadikan sebagai jumlah keseluruhan sampel yaitu sebanyak 38 orang.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Analisis Regresi linear Berganda, Uji Koefisien Determinasi (R^2), Uji Hipotesis, Uji Parsial (Uji t) Uji Simultan (Uji f).

C. Hasil dan Pembahasan

Perasamaan regresi berganda dapat ditulis sebagai berikut:

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1

Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	T	Sig.
1 (Constant)	12.678	3.920		3.234	.003
X1	.551	.108	.620	5.096	.000
X2	.281	.112	.306	2.515	.017

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 26

Berdasarkan Tabel 4.11 diketahui kolom kedua (*Unstandardized Coefficients*) bagian B diperoleh nilai b1 variabel Tanggungjawab sebesar 0,551, nilai b2 variabel Ketelitian kerja sebesar 0,281 dan nilai konstanta (a) adalah 12,678, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 12,678 + 0,551 X_1 + 0,281 X_2 + e$$

Berdasarkan model persamaan regresi linear berganda di atas, maka dapat dianalisis sebagai berikut

- Nilai konstanta sebesar 12,678 artinya jika Tanggungjawab (X_1), Ketelitian kerja (X_2) sama dengan 0 maka Kinerja karyawan (Y) sudah ada sebesar 12,678 satuan.
- Nilai koefisien Tanggungjawab sebesar 0,551 adalah positif. Hal ini menunjukkan Tanggungjawab (X_1) terjadi peningkatan 1 satuan dengan asumsi Ketelitian kerja (X_2) bernilai tetap atau nol, maka Kinerja karyawan meningkat sebesar 0,551 satuan.
- Nilai koefisien Ketelitian kerja sebesar 0,281 adalah positif. Hal ini menunjukkan Ketelitian kerja (X_2) terjadi peningkatan 1 satuan dengan asumsi Tanggungjawab (X_1) bernilai tetap atau nol, maka Kinerja karyawan meningkat sebesar 0,281 satuan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini. Diketahui bahwa nilai R Square diperoleh 0,754 atau 75,4%. Artinya sekitar 75,4% Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Tanggungjawab dan Ketelitian kerja dan sisanya sebesar 24,6% diterangkan oleh variabel lain seperti etika komunikasi dan kepercayaan karyawan. Dari angka tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen mempunyai korelasi yang kuat.

Pengujian Hipotesis Dengan Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Berdasarkan hasil uji dapat dilihat masing masing nilai thitung signifikansi variabel bebas, pada uraian berikut ini :

Variabel Tanggungjawab (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di Bank Mandiri Cabang Solok, hal ini terlihat dari nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai t hitung $5,096 > t$ tabel $2,02809$ berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya Tanggungjawab mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini diterima artinya tanggungjawab pada karyawan memiliki kontribusi yang besar dalam meningkatnya kinerja karyawan di Bank Mandiri Cabang Solok

Variabel Ketelitian kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di Bank Mandiri Cabang Solok, hal ini terlihat dari nilai signifikansi $0,017 < 0,05$. Nilai t hitung $2,515 > t$ tabel $2,02809$ berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya Ketelitian kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini diterima artinya ketelitian kerja pada karyawan memiliki kontribusi yang besar dalam meningkatnya kinerja karyawan di Bank Mandiri Cabang Solok.

Pengujian Hipotesis Dengan Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Dari Hasil pengujian ANOVA dengan menggunakan uji F pada Tabel diatas memperlihatkan nilai F-hitung sebesar 53,744 dengan Sig adalah 0,000. Dengan mencari pada F-tabel, dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 36$, diperoleh nilai F-tabel sebesar 3,26. Dengan kondisi dimana F-hitung lebih besar dari pada F-tabel ($53,744 > 3,26$) dengan nilai Sig yang lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0,05$), maka kesimpulan dapat diambil adalah Tanggungjawab dan Ketelitian kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di Bank Mandiri Cabang Solok.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat disimpulkan penelitian sebagai berikut:

Tanggungjawab berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di Bank Mandiri Cabang Solok, Berdasarkan uji t didapatkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $5,096 > 2,02809$, dan nilai signifikannya $0,000 < 0,05$. Ketelitian kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di Bank Mandiri Cabang Solok, berdasarkan uji t didapatkan nilai t hitungnya juga lebih besar dari t tabel yaitu $2,515 > 2,02809$ dan nilai signifikasinya $0,017 < 0,05$.

Berdasarkan dari uji F tentang pengaruh Tanggungjawab dan Ketelitian kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 53,744 dan nilai F_{tabel} sebesar 3,26. Artinya dari hal tersebut dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($53,744 > 3,26$) ini menyatakan bahwa secara bersamaan atau simultan Tanggungjawab dan Ketelitian kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan di Bank Mandiri Cabang Solok.

Saran

Berdasarkan dengan hasil penelitian maka adapun saran yang diberikan oleh peneliti yaitu:

Bagi Bank Mandiri Cabang Solok, agar dapat lebih meningkatkan tanggungjawab dan ketelitian kerja karena tanggungjawab dan pemberian ketelitian kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan partisipasi dari seluruh stakeholder terkait.

Bagi karyawan Bank Mandiri Cabang Solok, pelayanan yang diberikan cukup baik. Namun, perlu di tingkatkan lagi dan perusahaan berkewajiban untuk lebih sering-sering mempublikasikan informasi mengenai Bank Mandiri Cabang Solok agar karyawan semakin tinggi tingkat kepercayaannya terhadap Bank Mandiri Cabang Solok.

Bagi Penelitian selanjutnya, diharapkan agar memperluas objek penelitian tidak hanya pada di Bank Mandiri Cabang Solok. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor-faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

E. Referensi

- Aprilia, A. Ade, K., Fadhli, K.H., & Hasbullah A.W. (2025). Analisis Kinerja Karyawan Kantor Desa Sukorame Kabupaten Lamongan Dalam Memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat. *Jurnal Multidisciplinary Blantika* 3(9): 1322–3032.
- Desi, K, Charliandi, C., & Juliawati, P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Eureka Media Aksara.
- Deva A., Saputri, Y., Putri D.L., & Supriyadi T. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Tanggungjawab Terhadap Stress Kerja Anggota Kepolisian Deva. *Jurnal Humaniora, Sosial dan Bisnis* 3(4): 811–18.
- Firdaus, V. F. S. (2025). Pengaruh Ketelitian Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi*, 17(3), 679–699.
- Ghozali, I. (2022). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. 7th ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A, Y. (2021), *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua: CAPS
- Hariandja, M.T., & Efendi. (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo
- Hasibuan, M. S, P. (2021), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara
- Helmiyatun E.P., Niswah C., Bangho K.L. (2021). *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sanabil.

- Idayati, F, H.Y, Dina, C. P., Tasriastuti, N.A., Triono E, Irdhayanti, T.S, Bisri, S., & Nurdiah. (2024). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Berkelanjutan (Strategi Untuk Meningkatkan Keterampilan Dan Kompetensi Dalam Organisasi*. Eureka Media Aksara, 3(2): 22–32.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2022). *Metodologi Penelitian Bisnis: Untuk Akuntansi Dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Junianto, I, N., & Kencana. (2020). Analisis Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Gelumbang Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Pemerintahan dan Politik* 5(1): 30–37.
- Kartika, A., Maharani, S.B., & Bunga. (2025). Analisis Kinerja Karyawan Dalam Menyelesaikan Dugaan Pelanggaran Ham. *Journal trajectories of Public Administration* 2(1): 23–32.
- Kesi, S. S., & Luayyi. (2025). Analisis Kinerja Karyawan Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri Yang Dipengaruhi Oleh Faktor Insentif, Beban Kerja Dan Budaya Kerja. *Jurnal Otonomi* 2(3): 85–95.
- Khairunnysa, B. (2025). Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Kota Pangkajene Kabupaten Pangkep Tahun 2025 Factors. *Hasanuddin Journal of Public Health* 6(2): 220–29.
- Kusumawati, M., Dahri, Herlambang. S. H., & Elly. (2022). Pengaruh Kesadaran Keselamatan Maritim Terhadap Tanggungjawab Kerja Pada Teknisi Di Ka. *Jurnal Karya Ilmian Dosen Venus* 1(2) 71–81.
- Lopiyoadi, R. & Hamdani. (2021). *Manajemen Pemasaran Jasa, edisi kedua* Salemba Empat
- Lovenda, E. (2024). Pengaruh Pendelegasian Wewenang Dan Tanggung Jawab Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan*, 2(2), 482–498.
- Lubis, A. (2024). Pengaruh Pendelegasian Wewenang Dan Tanggungjawab Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi dan Perbankan* 2(2): 482–98.
- Lusiana, H. (2025). Analisis Kinerja Karyawan Terhadap Produktifitas Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen* 1(3): 59–67.
- Marnis, P. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.
- Marnisah, Luis Y, Farradia E, Erwant, N.A, N. M.T., & Widayanto. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dan Studi Kasus*. *Jurnal Ilmiah Manajemen* 1(2): 152–177.
- Mashuri, A. I. (2024). Pengaruh Pelatihan, Kepribadian Ekstraversi Dan Kepribadian Ketelitian Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mekanik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2, 832–844.
- Minggayoni, K. P., Arizona, I. P. E., Laksmi, M., & Hartini, S. (2023). Pengaruh Partisipasi Pemakai, Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Ketelitian terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi. *Jurnal Inovasi Akuntansi (JIA)*, 1, 21–31.
- Nasfi, R., & Sabri. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Pelatihan Kerja Terhadap Penguasaan Kerja serta Implikasinya terhadap Kepuasan Karyawan PDAM, *Journal of Economic Studies*, 4(1): 322–332
- Natalia C., Darnopoli G., Joice S.N., & Rumimper. (2024). Faktor-Faktor Ketelitian Dalam Menunjang Kinerja Karyawan PT. Daya Adicipta Wisesa yang ada di Sulawesi Utara, Gorontalo dan Maluku Utara." *Jurnal MABP* 6(April): 47–55.
- Nurhayati, Nirwana, I. S. (2025). Pengaruh Motivasi dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Kekaryawanan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Sijunjung. *Jurnal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 6721–6728.
- Nurlaila, (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit LepKhai,
- Permatasari, S., (2025). Analisis Kinerja Karyawan Tata Usaha Dalam Memberikan Pelayanan Administrasi di SMK Cerdas Murni Tembung. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Agama Islam*, 3(1): 48–61.
- Proy L., A. S. S. M. D. W. (2024). Pengaruh konflik kerja dan tanggungjawab kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank papua pusat jayapura kota provinsi papua. *Jurnal EMBA*, 5(3), 4195–4204.
- Rohyati, E. (2021). Penyusunan tugas dan Tanggungjawab Karyawan pada Universitas x. *Jurnal Psikologi*, 12(September), 46–61.
- Sambuardi, R. (2021). Analisis Kinerja Karyawan Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Karimun. *Jurnal Indonesia Sosial Sains* 2(8): 1358–64.
- Sari, N. P., & Yanti, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Ketelitian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Batu Ampar. *Zona Manajerial: Program Studi Manajemen*, 14(1), 18–27.

- Setyono, B., & Dewi, S. N. (2023). Peran Integritas Dan Ketelitian Kerja Sebagai Variabel Intervening Dari Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompensasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan*, 8(1), 107–119.
- Sinungan. (2022), *Dasar-Dasar Manajemen, Banjarmasin*; Bumi Aksara.
- Sriyanti, E. (2025). Determinan Kinerja Guru SMK Negeri 1 Gunung Talang , Kabupaten Solok, Kenagarian Talang. *Jurnal Tinta*, 7(2), 209–220.
- Sugiyono. (2020), *Metode Penelitian Kombinasi (Mixel Metods)*, Alfabeta
- Sujarweni, V. & Suratna. (2021). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi Dengan SPSS*. Lengkap. ed. Mona. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Eureka Media Aksara.
- Susilawati, M. Y. (2021). Pendidikan Karakter Pada Generasi Alpha : Tanggungjawab, Disiplin Dan Kerja Keras. *Jurnal PKM*, 04(03), 309–317.
- Sutarini, Y CH., Nany P., Priyoyuwono, & Armstrong T., (2023). Penanaman Nilai Karakter Tanggungjawab Dan Kerja Sama Terintegrasi Dalam Perkuliahan Ilmu Pendidikan. *Jurnal Riset Manajemen* 2(3): 213–24.
- Sutrisno, E. (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cet, 3, Kencana Prenada Media Group
- Tarisma, G., & Aulia. (2022). Pengaruh Kepemilikan Institusional Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Keputusan Investasi, Keputusan Pendanaan Dan Kebijakan Deviden Sebagai Variabel Moderasi. 1(2): 93–110.
- Umar, H. (2020). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Rajawali.
- Wungow, J. C., Trang, I., & Uhing, Y. (2023). Analisis pemberian reward, penilaian kerja, dan tanggung jawab pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) kanwil v manado. *Jurnal EMBA*, 11(3), 264–271.
- Yeni, A., Arfimasri, & Zikri, M. (2024). Dampak Ketelitian Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Economics and Digital Business Review*, 5(2), 384–394.
- Yeni, A., Sriyanti, E., & Hamdi, I. (2024). Determinan Kinerja Karyawan di Instansi Pemerintahan Kecamatan Hiliran Gumanti (Dipengaruhi Oleh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi). *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 3(6), 8241–8250.
- Yeni, A., Sriyanti, E., & Idris, A. (2024). Kontribusi Hubungan Kerja Dan Kualitas Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Solok. *Jurnal Dina Bangsa Ekonomika*, 18(1), 422–432.