

The Influence of Individual Characteristics, Work Achievement, Ability, and Work Satisfaction on Employee Performance at Panai Hulu District Office Tanjung Sarang Elang

Jimmi Tasman*, Mulya Rafika, & Abd. Halim

Universitas Labuhanbatu, Indonesia.

Abstract

This study aims to analyze the effect of individual characteristics, work performance, ability and job satisfaction on employee performance at the Panai Hulu sub-district office, Tanjung Sarang Elang. The research method used in this research is quantitative. In this study, the population was 40 employees of the Panai Hulu Sub-district Office, Tanjung Sarang Elang. The research sample used a saturated sampling technique by attracting the entire existing population to be used as a research sample with a total of 40 people. Data collection techniques used were observation, documentation studies and questionnaires. The method of analysis of this research is multiple linear regression with the SPSS program. The results of the study prove that individual characteristics have a positive and significant effect on employee performance at the Panai Hulu Tanjung Sarang Elang sub-district office. Work performance has a positive and significant effect on employee performance at the Panai Hulu Tanjung Sarang Elang sub-district office. Capability has a positive and significant effect on employee performance at the Panai Hulu Sub-district Office, Tanjung Sarang Elang. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance at the Panai Hulu Sub-district Office, Tanjung Sarang Elang. Individual Characteristics, Work Performance, Capabilities and Job Satisfaction simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance at the Panai Hulu Sub-district Office, Tanjung Sarang Elang. The coefficient of determination is 0.754, meaning that employee performance can be explained by the variables Individual Characteristics (X1), Work Performance (X2), Capability (X3) and Job Satisfaction (X4) of 75.4%, while the remaining 24.6% can be explained by variables others that were not examined in this study.

Keywords: Individual Characteristic, Work Achievement, Ability, Satisfaction, Performance.

1. Introduction

Sumber daya manusia (SDM) di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar Mangkunegara, (2011). Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Tidak ada pelaku bisnis dari sektor manapun yang menginginkan kinerjanya menurun. segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan atau peranan dalam organisasi menurut Flippo (2013). Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2016) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya.

Panai Hulu adalah sebuah kecamatan yang berada di Kabupaten Labuhanbatu, provinsi Sumatra Utara, Indonesia. Panai Hulu berada di ketinggian 1.6 mdpl. Jarak dari kecamatan ini ke ibu kota kabupaten Rantau Prapat, sekitar 91 km. Ibu kota kecamatan ini terletak di desa Tanjung Sarang Elang. Di Panai Hulu ini terdapat 2 Sekolah Menengah Atas dan Kelujuruan, yaitu SMA Negeri 1 Panai Hulu di Tanjung Sarang Elang dan SMK Negeri 1 Panai Hulu di Meranti Paham. Pada tahun 2021, jumlah penduduk kecamatan ini sebanyak 38.359 jiwa.

* Corresponding author.

E-mail address: jimmitasman@gmail.com

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Menurut Shields yang dikutip oleh Akmal & Tamini, (2015), kinerja pegawai adalah kemampuan seseorang pegawai dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang dimilikinya. James Gibson, John Ivancevich, (2011), menyatakan bahwa indikator pengukuran kinerja pegawai, yaitu: 1) kuantitas pekerjaan adalah jumlah pekerjaan yang dapat dilakukan oleh pegawai dalam bekerja di periode tertentu. 2) kualitas kerja berkaitan dengan ketelitian, kerapian, dan ketelitian kerja karyawan, 3) personal quality yang berhubungan dengan kepribadian, penampilan, keramahan, kepemimpinan, dan integritas 4) kerjasama adalah kesediaan dan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan sejawat dalam melaksanakan suatu tugas untuk mencapai tujuan bersama dan 5) inisiatif berkaitan dengan inisiatif yang dilakukan oleh pegawai dalam melakukan sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan.

Karakteristik individu adalah setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain, dan perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lainnya berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama (Karmila & Kadarusman, 2020). Karakteristik individu adalah masing-masing individu memiliki latar belakang yang berbeda-beda antara satu dengan lainnya yang akan dibawa ke dalam dunia kerja yang pada akhirnya memberikan karakteristik tersendiri bagi individu tersebut (Darmawan & Putri, 2017). Sedangkan menurut Rahayu & Rushadiyati, (2021) pengertian karakteristik individu adalah suatu sifat atau watak atau kepribadian yang khas dari seseorang. Sedangkan indikator karakteristik individu yang dikemukakan oleh Endiartia, (2019) adalah sebagai berikut: 1. Kemampuan, 2. Kebutuhan, 3. Kepercayaan, 4. Pengalaman dan 5. Pengharapan.

Menurut Wandansari, (2018) prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Menurut Wiliam J. Stanton, (2013), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Boyatzis dalam Priansa, (2014) mendefinisikan “Prestasi kerja adalah proses penampilan kerja atau pencapaian hasil kerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang”. Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Mangkunegara, (2014) menyatakan bahwa indikator prestasi kerja antara lain : 1. Kualitas kerja. Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja dan kerapian kerja. 2. Kuantitas kerja. Kriteria penilaiannya adalah hasil kerja yang berdasarkan pada pencapaian target yang sudah dstandarkan jumlahnya dalam waktu tertentu oleh atasan atau organisasi. 3. Pelaksanaan tugas. Kewajiban karyawan melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan oleh perusahaan. 4. Tanggung jawab. Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

Menurut Pasolong, (2014) menyatakan bahwa sebuah kemampuan kerja (kecerdasan) dari seseorang yang nantinya kemampuan ini akan sangat berguna dalam menunjang sebuah pekerjaan yang diberikan oleh atasan, serta kemauan dari seorang individu dalam hal kesanggupan seseorang dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebuah organisasi menjadi factor-faktor yang nantinya akan memberikan sebuah pengaruh terhadap kinerja dari para karyawan. Ariyani & Sugiyanto, (2020) mendefinisikan bahwa “kemampuan kerja adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tanggung jawab dalam sebuah pekerjaan”. Dengan begitu seseorang karyawan dengan kemampuan kerja yang baik pasti memiliki kinerja yang baik pula, sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat melalui beberapa indikator yang ada di bawah ini. Indikator kemampuan kerja adalah sebagai berikut : Ariyani & Sugiyanto, (2020), meliputi : 1. Kesanggupan Kerja yaitu Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. 2. Pendidikan yaitu Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. 3. Masa Kerja yaitu Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Ilyas, 2002). Menurut Bahri & Chairatun Nisa, (2017), kepuasan kerja adalah kepuasa kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Menurut (Ilyas, 2002), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut : a. Pekerjaan, b. Upah, c. Promosi, d. Pengawas, e. Rekan Kerja.

Fenomena permasalahan lain berkaitan dengan Karakteristik individu dan kemampuan kerja adalah pegawai masih banyak yang kurang profesional dalam menyelesaikan tugasnya. Kemudian fenomena prestasi kerja ialah kantor masih kurang memberi penghargaan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja. Selanjutnya kepuasan kerja fenomena yang ditemukan yaitu pegawai masih kurang puas terhadap tanggung jawab yang dikerjakan terhadap hasil yang didapat dari Kantor Camat Panai Hulu Tanjung Sarang Elang.

2. Research Method

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Panai Hulu Tanjung Sarang Elang, dengan menggunakan metode kuantitatif. Menurut sugiyono, (2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut sugiyono, (2017), sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai dari Kantor Camat Panai Hulu Tanjung Sarang Elang yang berjumlah 40 orang. Penarikan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dengan menarik seluruh populasi yang ada untuk dijadikan sebagai sampel penelitian. Data pada penelitian ini di kumpulkan dengan cara wawancara, observasi, serta penyebaran kuesioner secara langsung yang diberikan kepada seluruh pegawai Kantor Camat Panai Hulu Tanjung Sarang Elang, yang kemudian di uji melalui beberapa teknik analisis seperti berikut: 1) Uji asumsi klasik, pada uji asumsi klasik dilakukan uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas; 2) Uji regresi linear berganda, dengan menggunakan persamaan linier : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$ dengan keterangan sebagai berikut : $Y =$ Kinerja Pegawai; $a =$ konstanta; $b_1, b_2, b_3, b_4 =$ koefisien dari masing-masing variabel, $X_1 =$ Karakteristik Individu, $X_2 =$ Prestasi Kerja, $X_3 =$ Kemampuan, $X_4 =$ Kepuasan Kerja; 3) Uji hipotesis, terdiri dari uji t (parsial) yang digunakan untuk menganalisis pengaruh parsial antara variabel independen dan variabel dependen, dan uji F (simultan) yang digunakan untuk menganalisis pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. 4) Koefisien determinasi, digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Untuk memudahkan proses penelitian, Software IBM SPSS digunakan sebagai alat analisis dalam mengolah data pada penelitian.

3. Results and Discussions

3.1. Hasil

Uji validitas dari variabel penelitian memiliki kriteria signifikan $> 0,5$. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan kepada 30 sampel yang dilaksanakan diluar karakteristik responden. Ghazali, (2015) menyatakan uji validitas digunakan sebagai pengukur sebuah kuesioner layak dinyatakan valid atau tidak. Data yang valid merupakan data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Correlation Pearson	Pengukuran Nilai	Status
Karakteristik Individu (X ₁)	Kemampuan	0,660	0,5	Valid
	Kebutuhan	0,644	0,5	Valid
	Kepercayaan	0,722	0,5	Valid
	Pengalaman	0,622	0,5	Valid
	Pengharapan	0,611	0,5	Valid
Prestasi Kerja (X ₂)	Kualitas kerja	0,778	0,5	Valid
	Kuantitas kerja	0,792	0,5	Valid
	Pelaksanaan tugas	0,752	0,5	Valid
Kemampuan (X ₃)	Tanggung jawab	0,732	0,5	Valid
	Kesanggupan Kerja	0,617	0,5	Valid
	Pendidikan	0,795	0,5	Valid
	Masa Kerja	0,637	0,5	Valid
Kepuasan Kerja (X ₄)	Pekerjaan	0,831	0,5	Valid
	Upah	0,716	0,5	Valid
	Promosi	0,633	0,5	Valid
	Pengawas	0,845	0,5	Valid
	Rekan Kerja	0,865	0,5	Valid

Variabel	Indikator	Correlation Pearson	Pengukuran Nilai	Status
Kinerja Pegawai (Y)	Kuantitas pekerjaan	0,873	0,5	Valid
	Kualitas kerja	0,821	0,5	Valid
	Personal quality	0,819	0,5	Valid
	Kerjasama	0,858	0,5	Valid
	Inisiatif	0,769	0,5	Valid

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Sugiyono, (2017) mengemukakan uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui hasil tetap pengukuran konsisten apabila dilakukan pengukuran alat ukur yang sama, sebuah indikator dalam kuesioner dapat diterima apabila koefisien alpha memiliki nilai > 0,6.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Croanbach Alpha (CA)	Status
Karakteristik Individu	0,789	Reliabel
Prestasi Kerja	0,839	Reliabel
Kemampuan	0,887	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,848	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,876	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Tabel 1 dan Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid dan reliabel. Pengujian berikutnya menggunakan uji asumsi klasik dengan normalitas. Uji normalitas penelitian ini dimuat pada tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test:

Tabel 3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Absolut
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	1.5415
	Std. Deviation	1.20133
Most Extreme Differences	Absolute	.142
	Positive	.142
	Negative	-.107
Test Statistic		.142
Asymp. Sig. (2-tailed)		.142 ^c

a. Test distribution is Normal.

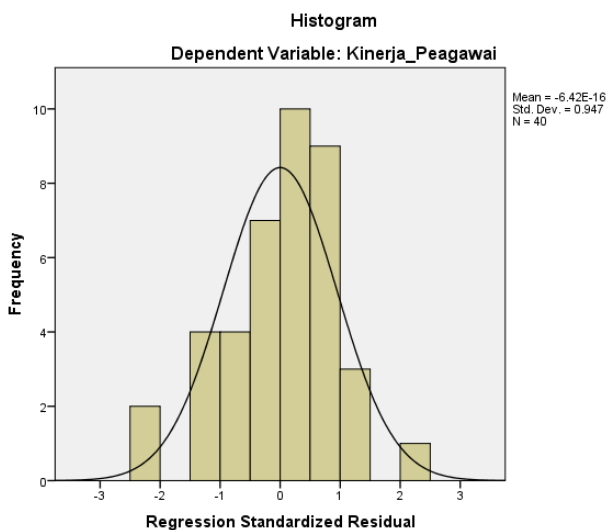
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji normalitas diatas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan nilai signifikasinsi 0,142 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal. Berikut uji normalitas menggunakan grafik Histogram.

Pada Gambar 1, data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk cekung dengan sempurna. Dapat dikatakan normal jika garis telah membentuk cekung keatas seperti gambar tersebut. Berikut uji normalitas menggunakan grafik p-plot. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian dimuat pada Tabel 4.

Tabel 4 menunjukkan bahwa ketiga variable bebas memiliki nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1 yang berarti antara data dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Pengujian asumsi klasik dengan uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dimuat pada Gambar 2.



Gambar 1. Histogram

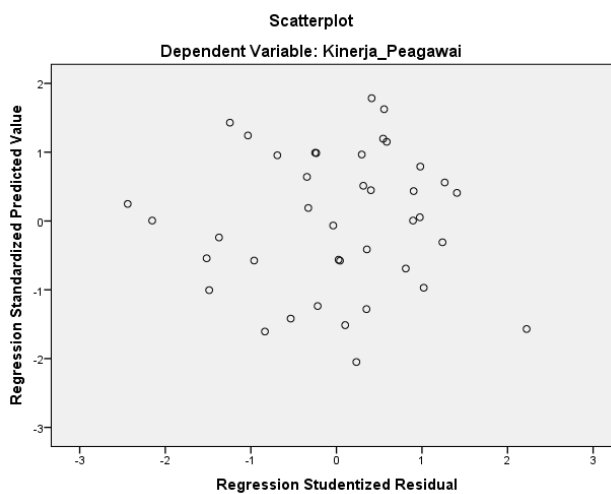
Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	-12.035	4.728			-2.546	.015		
	Karakteristik Individu	.473	.157	.374		3.006	.005	.795	1.257
	Prestasi Kerja	.574	.267	.279		2.152	.038	.734	1.362
	Kemampuan	.498	.270	.280		2.844	.014	.866	1.155
	Kepuasan Kerja	.368	.179	.248		2.060	.047	.852	1.173

a. Dependent Variable: Kinerja_Peagawai

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.



Gambar 2. Grafik Scatterplot

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Berdasarkan Gambar 2, dapat dinyatakan bahwa data dari penelitian ini menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dan tidak membentuk pola yang jelas, dengan begitu dinyatakan data tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Hasil analisis penelitian dengan pengujian analisis linier berganda dapat dimuat pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Analisis Linier Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	-12.035	4.728		-2.546	.015
	Karakteristik Individu	.473	.157	.374	3.006	.005
	Prestasi Kerja	.574	.267	.279	2.152	.038
	Kemampuan	.498	.270	.280	2.844	.014
	Kepuasan Kerja	.368	.179	.248	2.060	.047

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Berdasarkan nilai tersebut diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = -12.035 + 0,473X_1 + 0,574X_2 + 0,498X_3 + 0,368X_4$ Tabel 5 menjelaskan bahwa nilai B pada Karakteristik Individu (B1) sebesar 0,473. Nilai Prestasi Kerja (B2) sebesar 0,574. Nilai Kemampuan (B3) sebesar 0,498. Kepuasan Kerja (B4) sebesar 0,368, dan nilai konstanta (a) sebesar 4.728. Uraian persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Individu (X1), Prestasi Kerja (X2), Kemampuan (X3) dan Kepuasan Kerja (X4) mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap Kinerja Pegawai.

Untuk menguji hipotesis penelitian dapat digunakan uji t. Pengujian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yaitu Karakteristik Individu (X1), Prestasi Kerja (X2), Kemampuan (X3) dan Kepuasan Kerja (X4) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Adapun penentuan nilai ttabel dapat digunakan persamaan sebagai berikut: $df = n - k - 1 = 40 - 5 - 1 = 34$. Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut, maka nilai ttabel adalah 1,691. Hasil uji t dapat dimuat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	-12.035	4.728		-2.546	.015
	Karakteristik Individu	.473	.157	.374	3.006	.005
	Prestasi Kerja	.574	.267	.279	2.152	.038
	Kemampuan	.498	.270	.280	2.844	.014
	Kepuasan Kerja	.368	.179	.248	2.060	.047

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Berdasarkan Tabel 6, dapat dilihat hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $3.006 > t$ tabel 1,691 ini berarti variabel Karakteristik Individu (X1) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu $0,005 < 0,05$ yang berarti variabel Karakteristik Individu (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $2.152 > t$ tabel 1,691 ini berarti variabel Prestasi Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu $0,038 < 0,05$ yang berarti variabel Prestasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Selanjutnya hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $2.844 > t$ tabel 1,691 ini berarti variabel Kemampuan (X3) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu $0,014 < 0,05$ yang berarti variabel Kemampuan (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $2.060 > t$ tabel 1,691 ini berarti variabel Kepuasan Kerja (X4) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu $0,047 < 0,05$ yang berarti variabel Kepuasan Kerja (X4) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Uji F dilakukan untuk menguji variabel bebas yaitu Karakteristik Individu (X1), Prestasi Kerja (X2), Kemampuan (X3) dan Kepuasan Kerja (X4) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Adapun penentuan nilai Ftabel dapat digunakan persamaan sebagai berikut: $df = k; n - k = 5; 40 - 5 = 35$. Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut, $F_{tabel} = (5; 35)$ maka nilai Ftabel adalah 2,485. Hasil uji F pada penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	199.645	4	49.911	11.544	.000 ^b
	Residual	151.330	35	4.324		
	Total	350.975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Karakteristik_Individu, Kemampuan, Prestasi_Kerja

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Tabel 7 menunjukkan nilai Fhitung sebesar 11.544 > Ftabel 2,485 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Individu (X1), Prestasi Kerja (X2), Kemampuan (X3) dan Kepuasan Kerja (X4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Koefisien determinasi dilakukan untuk menganalisis kontribusi pengaruh variabel bebas yaitu Karakteristik Individu (X1), Prestasi Kerja (X2), Kemampuan (X3) dan Kepuasan Kerja (X4) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Hasil uji koefisien determinasi dapat dimuat pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.569	.520	2.079

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Karakteristik_Individu, Kemampuan, Prestasi_Kerja

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, 2023.

Nilai R dari analisis koefisien determinasi sebesar 0,754 artinya kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh variabel Karakteristik Individu (X1), Prestasi Kerja (X2), Kemampuan (X3) dan Kepuasan Kerja (X4) sebesar 75,4%, sedangkan sisanya sebesar 24,6% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.2. Pembahasan

Nilai t hitung sebesar 3.006 > t tabel 1,691 ini berarti variabel Karakteristik Individu berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Kemudian nilai signifikan yaitu 0,005 < 0,05 yang berarti variabel Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Karakteristik individu adalah setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain, dan perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lainnya berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama (Riyanto & Anto, 2022). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hermita et al., 2022), menyimpulkan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Panai Hulu Tanjung Sarang Elang.

Nilai t hitung sebesar 2.152 > t tabel 1,691 ini berarti variabel Prestasi Kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Kemudian nilai signifikan yaitu 0,038 < 0,05 yang berarti variabel Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Menurut Wandansari, (2018) prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Artinya jangan sampai kondisi lingkungan kerja akan membuat karyawan tidak sehat atau sakit. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ariyani & Sugiyanto, (2020), menyimpulkan bahwa Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Panai Hulu Tanjung Sarang Elang.

Nilai t hitung sebesar $2.844 > t$ tabel $1,691$ ini berarti variabel Kemampuan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Kemudian nilai signifikan yaitu $0,014 < 0,05$ yang berarti variabel Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Juniantara & Riana, (2015) mendefinisikan bahwa “kemampuan kerja adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tanggung jawab dalam sebuah pekerjaan”. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Armiaty & Ariffin, 2014), menyimpulkan bahwa Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Panai Hulu Tanjung Sarang Elang.

Nilai t hitung sebesar $2.060 > t$ tabel $1,691$ ini berarti variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Kemudian nilai signifikan yaitu $0,047 < 0,05$ yang berarti variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Menurut Rini et al., (2016), kepuasan kerja adalah kepuasa kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Akmal & Tamini, 2015), menyimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Panai Hulu Tanjung Sarang Elang.

4. Conclusion

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

- a) Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Panai Hulu Tanjung Sarang Elang.
- b) Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Panai Hulu Tanjung Sarang Elang.
- c) Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Panai Hulu Tanjung Sarang Elang.
- d) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Panai Hulu Tanjung Sarang Elang.
- e) Karakteristik Individu, Prestasi Kerja, Kemampuan dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Panai Hulu Tanjung Sarang Elang.

References

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Akmal, A., & Tamini, I. (2015). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja*. 04, 59–68.
- Ariyani, R., & Sugiyanto, E. (2020). PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF, KOMITMEN BERKELANJUTAN DAN KOMITMEN NORMATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Perusahaan BUMN X di Semarang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 2, 113. <https://doi.org/10.31599/jmu.v2i2.772>
- Armiaty, R., & Ariffin, Z. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Frontliner, (Studi pada Cabang Bank Kalsel di Wilayah Banjarmasin). *Jurnal Wawasan Manajemen*, 2(2), 213–236.
- Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Boyatzis dalam Priansa. (2014). pengertian Kompetensi. *Boyatzis Dalam Priansa (2014)*, 2(1), 1–15.
- Darmawan, A., & Putri, M. A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Akuntabilitas*, 10(1). <https://doi.org/10.15408/akt.v10i1.6109>
- Endiartia, J. J. (2019). Analisis Implementasi Kebijakan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrator di Lembaga Ketahanan Nasional. *Civil Service: Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS*, 13(2), 39–50. <http://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/view/222>
- Ghozali, I., & Latan, Hengky. (2015). Partial Least Squares: Concepts, Techniques and Applications using SmartPLS 3. In *Diponegoro University Press*.
- Hermita, R., Agussalim, M., & Yulianty, S. (2022). PENGARUH SEMANGAT DAN MOTIVASI KERJA

TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA MASA COVID-19 DI KANTOR BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK (KESBANGPOL) KABUPATEN AGAM. *Matua Jurnal*, 4(1), 143–154.

- Ilyas, Y. (2002). Kinerja: Teori, penilaian dan penelitian. *Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI*.
- James Gibson, John Ivancevich, R. K. (2011). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. McGraw Hill.
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(9), 611–628.
- Karmila, N., & Kadarusman. (2020). Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pengaruh antara komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan dengan kinerja pegawai di sekretariat daerah kabupaten pasuruan. *Inovasi Jurnal Ekonomi Keuangan Dan Manajemen*, 16(2), 320–326.
- Mangkunegara. (2014). KESEHATAN KERJA. In *Manajemen Tenaga Kerja Indosnesia. Pendekatan Administratif Dan Operasional* (pp. 161–162). gamedia.
- Pasolong, H. (2014). *Teori administrasi publik*. Alfabeta Bandung.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Rini, A. A. S., Adelia, C., & Mujiati, N. W. (2016). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS Dharma Kerti Tabanan. *None*, 5(6), 246852.
- Riyanto, S., & Anto, D. C. (2022). Pengaruh Kompetensi, Semangat Kerja dan Tim Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 12(2), 81–90.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif . In 2017 .
- Wandansari, K. (2018). expetasi disiplin kerja. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pns Di Sekretariat Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi*, 13(1), 231.
- Wiliam J. Stanton. (2013). analisis kinerja pegawai. In *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (pp. 10–12). karya kencana.