

Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai

Syahrudin Y^{1✉}, Syahar Dian Noor²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Samarinda.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Penyinggahan Kutai Barat. Jenis penelitian kuantitatif. Pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner dan teknik total sampling dengan jumlah responden sebanyak 57 pegawai. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan SPSS sebagai alat hitungnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, dan Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Penyinggahan Kutai Barat.

Kata kunci: Karakteristik individu; karakteristik pekerjaan; kinerja pegawai

The influence of individual characteristics and job characteristics on employee performance

Abstract

This study aims to examine the effect of individual characteristics and work characteristics on employee performance at the West Kutai District Office. Types of quantitative research. Collecting research data using questionnaires and total sampling technique with the number of respondents as many as 57 employees. This study uses multiple linear regression analysis with SPSS as a calculation tool. The results showed that Individual Characteristics had a positive and significant effect on employee performance, and Job Characteristics had a positive and not significant effect on employee performance at the West Kutai Subdistrict Office.

Key words: Individual Characteristics; Job Characteristics; Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam sebuah pemerintahan maupun organisasi, setiap orang ataupun individu didalamnya berusaha untuk mewujudkan tujuan bersama, yang dimana dengan memanfaatkan seluruh sumber daya yang ada. Pada dasarnya sumber daya diartikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan untuk memperoleh keuntungan. Pegawai dalam sebuah organisasi merupakan sumber daya yang sangat penting dalam menentukan tercapainya tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi bukanlah hal yang mudah diraih karena diperlukan suatu strategi untuk mencapainya yang didukung juga oleh sumber daya manusia yang baik, baik itu dalam karakteristik individu, dan karakteristik pekerjaan dalam suatu kerja pegawai kepada pegawai.

Masalah mendasar yang sering dihadapi organisasi adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk melakukan tugas dengan sebaik - baiknya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi, sebaliknya bila kinerja pegawai menurun maka akan berdampak kepada tidak tercapainya target organisasi. Oleh karena itu, kinerja pegawai perlu diperhatikan untuk mewujudkan tujuan untuk kelancaran organisasi. Untuk itu setiap organisasi perlu mengawasi, membimbing dan memperhatikan keberadaan pegawai. Menurut (Samsuddin, 2018), Kinerja adalah yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Setiap organisasi selalu mengharapkan pegawainya mempunyai kinerja yang baik, karena dengan memiliki pegawai yang mempunyai kinerja yang baik akan memberikan sumbangan yang optimal bagi Kantor Kecamatan. Organisasi harus memiliki kinerja yang baik, dan kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kinerja individu yang terlibat dalam organisasi tersebut. Maka dari itu Kantor Kecamatan harus mengetahui karakter individu dan karakteristik pekerjaan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Karakteristik individu di dalam organisasi merupakan suatu hal yang nyata hal tersebut dikarenakan setiap pegawai yang ada di organisasi memiliki karakter yang berbeda. Pegawai atau sumber daya manusia adalah orang - orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar dapat tetap terjaga eksistensinya. Menurut (Thoha, 2012), Karakteristik Individu adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang karyawan baik yang bersifat positif maupun negatif.

Karakteristik pekerjaan adalah sifat tugas yang meliputi keanekaragaman tugas dan besarnya tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai beserta umpan baliknya. Menurut (Robbins, 2006), Teori Karakteristik Pekerjaan adalah upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membantuk pekerjaan yang berbeda dan hubungannya dengan motivasi dan kinerja pegawai.

Kenyataan yang ditemukan di lapangan Kantor Kecamatan Penyinggahan, yaitu terlihat sebuah kondisi kantor bahwa masih ditemukan adanya beberapa pegawai yang bersantai dan keluar ruang kerja saat jam kerja berlangsung, mengobrol "merumpi" sesama rekan kerja saat jam kerja. Sehingga Kantor Kecamatan Penyinggahan terlihat kurang bagus, yang membuat terlihat kinerja pegawainya masih rendah. Hal ini terjadi karena setiap pegawai memiliki karakteristik individu yang berbeda satu sama lain dan karakteristik pekerjaan pegawai yang masih kekurangan kapabilitas untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan. Oleh sebab itu, upaya peningkatan kinerja yang dapat dilakukan dengan meninjau ulang kompetensi pegawai yang sesuai dengan karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan yang diemban.

Kinerja Pegawai

(Gomes, 2003), kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu. Sedangkan elemen kinerja menurut (Mathis & Jackson, 2006), kinerja (performance) pada dasarnya adalah apa yang di lakukan atau tidak di lakukan oleh karyawan. Menurut (Bernardin, 2004), kinerja didefinisikan sebagai catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan spesifik atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Menurut (Mathis & Jackson, 2006) indikator kinerja karyawan adalah:

Kuantitas merupakan ukuran dari persepsi karyawan mengenai jumlah aktivitas yang telah mereka kerjakan beserta hasil yang telah mereka kerjakan;

Kualitas merupakan hasil kerja yang diukur dari persepsi karyawan tentang suatu kualitas pekerjaan yang dihasilkan, kesempurnaan tugas yang dikerjakan, dan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan tersebut;

Ketepatan waktu merupakan sejauh mana karyawan mengerjakan pekerjaan dalam waktu yang telah di berikan organisasi. Apakah dia mampu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan itu sendiri atau tidak;

Kehadiran seorang karyawan diukur dari tingkat absensi karyawan serta mematuhi jam kerja dan jam pulang kerja dengan baik;

Dalam hal ini karyawan tersebut di nilai secara tim atau organisasi, apakah karyawan tersebut dapat bekerja sama dengan rekan kerja dengan baik atau tidak.

Karakteristik Individu

Karakteristik Individu adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang pegawai baik yang bersifat positif maupun negatif (Thoha, 2012). Menurut (Robbins & Timothy, 2008) bahwa karakteristik individu adalah kemampuan, karakteristik-karakteristik biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi, dan nilai. Sedangkan menurut (Ardana et al., 2012), bahwa karakteristik individu adalah minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai. Indikator karakteristik individu menurut (Robbins & Timothy, 2008) meliputi:

Kemampuan, Robbins (2008:57) menyatakan bahwa kemampuan (ability) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan”;

Kepribadian, merupakan perbedaan karakteristik individu. Kepribadian dapat juga dikatakan kombinasi antara seperangkat fisik dan karakteristik mental seseorang;

Persepsi merupakan fungsi penting bagi individu dalam membuat keputusan karena persepsi mejadi landasan bagi individu untuk menyusun identifikasi, analisa, serta menyimpulkan suatu objek atau subjek yang dipersepsikan.

Sikap adalah pernyataan-pernyataan atau penilaian-penilaian evaluative berkaitan dengan obyek, orang, atau peristiwa.

Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan adalah suatu uraian yang memberikan informasi dari pekerjaan yang berkaitan dengan tugas-tugas dan tanggung jawab dari pelaksanaan tugas dan kewajiban dari sebuah pekerjaan yang dibebankan karyawan (Elbadiansyah, 2019). Sedangkan menurut (Munandar, 2011) karakteristik pekerjaan atau job characteristic merupakan sebuah pekerjaan yang dapat melahirkan tiga keadaan psikologis dalam diri seorang karyawan yaitu merasakan makna kerja, memikul tanggung jawab akan hasil kerja, dan pengetahuan akan hasil kerja serta sejauh mana pekerjaan memberikan kepuasan. Secara intrinsik, pekerjaan akan memberikan kepuasan dan lebih memotivasi banyak karyawan. Dan menurut (Robbins & Judge, 2008) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah suatu pendekatan terhadap pemerdayaan jabatan yang dispesifikasikan kedalam 5 dimensi karakteristik inti yaitu keragaman keterampilan (skill variety), jati diri dari tugas (task identity), signifikansi tugas (task significance), otonomi (autonomy) dan umpan balik (feed back).

Indikator karakteristik pekerjaan menurut (Robbins & Judge, 2008) meliputi:

Skill Variety (Keragaman Keterampilan atau Variasi Pekerjaan)

Banyaknya keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Semakin banyak ragam keterampilan yang digunakan, semakin kurang membosankan suatu pekerjaan.

Task Identity (Jati Diri Tugas)

Jati diri tugas yang memungkinkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan seutuhnya. Para karyawan yang secara individu mengerjakan bagian kecil pekerjaan tidak dapat mengidentifikasi salah satu produk dengan upaya karyawan tersebut. Apabila tugas diperluas untuk menghasilkan sebuah produk secara keseluruhan atau bagiannya yang dapat diidentifikasi, maka telah terbentuk identitas tugas.

Task Significance (Signifikansi Tugas)

Tugas yang penting yang mengacu pada seberapa besar dampak pekerjaan tersebut terhadap orang lain, seperti yang dipersepsikan masyarakat. Dampak itu boleh jadi atas orang lain dalam organisasi yang bersangkutan atau dampak itu atas pihak lain di luar perusahaan. Hal yang penting adalah karyawan percaya bahwa telah melakukan sesuatu yang penting dalam organisasi dan masyarakat.

Autonomy (Otonomi)

Yaitu karakteristik pekerjaan yang memberikan kebijakan dan kendali tertentu bagi karyawan atas keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan dan hal ini merupakan hal yang mendasar untuk menimbulkan rasa tanggung jawab dalam diri karyawan.

Feed Back (Umpan Balik)

Yang mengacu pada informasi yang memberitahu karyawan tentang seberapa baik prestasi kerja yang telah dicapai selama bekerja. Umpan balik timbul dari pekerjaan itu sendiri, atasan atau penyelia, dan karyawan lainnya.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pendekatan kuantitatif diawali dengan pengembangan hipotesis untuk di uji secara kuantitatif hingga menghasilkan sebuah tes baru (Ferdinand, 2014).

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuisioner. Kuisioner adalah teknik pengumpulan data primer dengan cara memberikan pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dengan cara memberikan pertanyaan serta pilihan jawaban. Cara mengisi kuisioner dengan mencentang salah satu pilihan yang tersedia. Semua pertanyaan wajib dijawab oleh responden. Setiap responden wajib mengembalikan kembali kuisioner yang sudah diisi.

Penelitian ini menggunakan jenis data berdasarkan waktu dan sumbernya, berdasarkan waktu data yang digunakan adalah data cross section. Cross section adalah data dalam satu waktu tertentu yang diambil dari beberapa sumber data. Karena data yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey kuisioner yang dibagikan kepada pegawai sehingga membutuhkan waktu untuk mengumpulkan data dan data yang diambil adalah pada tahun sekarang maka data yang digunakan adalah cross section.

Berdasarkan sumbernya data yang digunakan adalah data primer dan data skunder. Data primer adalah data asli yang dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab riset secara khusus (Sunyoto, 2013). Dalam hal ini pegawai pada Kantor Kecamatan Penyinggahan Kutai Barat yang menjadi responden dalam penelitian ini. Data sekunder merupakan data publikasi yang dikumpulkan tidak hanya untuk keperluan satu riset tertentu saja (Sunyoto, 2013). Data sekunder berupa profil organisasi, jumlah pegawai, gambaran umum lokasi penelitian, dan data lainnya yang relevan dengan penelitian ini.

Dalam penelitian ini digunakan alat analisis linear berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh dan perubahan lain yang ada hubungannya. Untuk memudahkan perhitungan dalam penelitian ini, maka perhitungannya menggunakan program SPSS (Statistical Product and Social Sciences) versi 22.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuisioner atau skala, apakah item-item pada kuisioner sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikan 0.05 artinya suatu item dinyatakan valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Hasil lengkap uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1.
Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1	X1.1	0.816	0.2609	Valid
	X1.2	0.725	0.2609	Valid
	X1.3	0.774	0.2609	Valid
	X1.4	0.765	0.2609	Valid
X2	X2.1	0.827	0.2609	Valid
	X2.2	0.880	0.2609	Valid
	X2.3	0.869	0.2609	Valid
	X2.4	0.714	0.2609	Valid
	X2.5	0.734	0.2609	Valid
Y	Y.1	0.805	0.2609	Valid
	Y.2	0.717	0.2609	Valid
	Y.3	0.641	0.2609	Valid
	Y.4	0.727	0.2609	Valid
	Y.5	0.613	0.2609	Valid

Berdasarkan Tabel 1. dapat dilihat hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai r hitung keseluruhan indikator yang diuji bernilai positif dan lebih besar dari nilai r tabel yang besarnya adalah 0.2609. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh item dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini mengambil sampel sebanyak 57 responden untuk melihat indikator dari setiap variabel. Dalam penelitian ini juga menggunakan Rumus Cronbach's Alpha dimana rangkaian kuesioner dinyatakan reliabilitas jika mempunyai Alpha diatas 0.60 atau dapat dikatakan semua indikator masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel. Sehingga selanjutnya item-item pada masing-masing variabel tersebut layak digunakan untuk diukur. Berikut hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Alpha	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	5	0.745	Reliabel
Karakteristik Individu (X1)	4	0.771	Reliabel
Karakteristik Pekerjaan (X2)	5	0.856	Reliabel

Berdasarkan Tabel 2. dapat dilihat hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa keseluruhan nilai Cronbach's Alpha memiliki nilai diatas 0.6. Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat keandalan yang baik.

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Korelasi Determinasi (R²)

Koefisien korelasi (R) digunakan untuk menjawab seberapa erat atau seberapa kuat hubungan linear antara variabel bebas dengan variabel terikat atau untuk mengetahui bagaimana keeratn hubungan. Semakin besar nilai R, maka semakin tepat model regresi yang dipakai karena total variasi dapat menjelaskan variabel terikat.

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. R² sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun pengaruhnya. Sebaliknya R² sama dengan 1, maka presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna.

Tabel 3.
Hasil Uji R dan R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.537a	.289	.262	1.706

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Individu

Berdasarkan Tabel 3. dapat dilihat bahwa hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) yaitu sebesar 0.537 atau 53,7% yang berarti bahwa tingkat keeratan hubungan variabel independen yang terdiri dari karakteristik individu (X1), karakteristik pekerjaan (X2) dan variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) memiliki tingkat keeratan hubungan yang sedang karena 0.537 berada pada kategori 0,400 – 0,599. Dan hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien determinasi (R²) yaitu sebesar 0.289. Dimana hal ini menjelaskan bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 28,9%. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yaitu sebesar 71,1%.

Uji Hipotesis F (Uji Simultan)

Uji Hipotesis F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel atau variabel bebas (karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Berdasarkan hasil penelitian perhitungan uji F dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini:

Tabel 4.
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	63.749	2	31.875	10.957	.000b
	Residual	157.093	54	2.909		
	Total	220.842	56			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Individu						

Berdasarkan Tabel 4. dapat dilihat bahwa hasil penelitian menunjukkan nilai F hitung sebesar 10.957 dengan membandingkan F tabel sebesar 3.17 sehingga dapat dikatakan bahwa nilai F hitung > F tabel atau $10.957 > 3.17$ dan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu (X1) dan karakteristik pekerjaan (X2) secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Penyinggahan Kutai Barat.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 5.
Hasil Uji t

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	Beta	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	8.829	2.834		3.115	.003
	Karakteristik Individu	.563	.150	.442	3.747	.000
	Karakteristik Pekerjaan	.143	.078	.218	1.847	.070
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Berdasarkan Tabel 5 dapat dijelaskan dengan melihat tingkat signifikansi dan nilai t tabel = $t(a/2 ; n-k-1) = t(0.05/2 ; 57-2-1) = 2.00488$. Maka dapat dijelaskan bahwa variabel karakteristik individu memiliki t hitung > t tabel atau $3.747 > 2.00488$ dan signifikan $0.000 < 0.05$. Dilihat dari signifikan variabel tersebut dapat dikatakan H_1 diterima, dimana karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis diterima secara parsial.

Variabel karakteristik pekerjaan memiliki t hitung < t tabel atau $1.847 < 2.00488$ dan signifikan $0.070 > 0.05$. Dilihat dari hipotesis dan signifikan variabel tersebut dapat dikatakan bahwa H_2 ditolak, dimana karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis ditolak secara parsial.

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis korelasi dan regresi menemukan bahwa karakteristik individu memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut menggambarkan bahwa karakteristik individu yang ada pada diri pegawai memberikan pengaruh terhadap peningkatan

dan penurunan kinerja. Dalam hal ini bisa diartikan bahwa karakteristik individu dapat digunakan sebagai variabel bebas untuk memprediksi dan mengukur variabel kinerja pegawai.

Dapat dikatakan bahwa karakteristik individu merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi Kantor Kecamatan Penyinggahan Kutai Barat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dan juga sikap pegawai yang dirasa cocok dengan jenis pekerjaan yang dibebankan kepada mereka menjadi faktor yang mempengaruhi sikap kerja dan penilaian kerja yang adil dari atasan maupun sesama rekan kerja pegawai, dilihat juga mampu mempengaruhi secara signifikan peningkatan penacapaian kinerja pada instansi. Selain itu juga minat pegawai dalam menyelesaikan tugas juga dinilai mampu meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Penyinggahan Kutai Barat.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis korelasi dan regresi menemukan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki hubungan dan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut menggambarkan bahwa karakteristik pekerjaan yang ada pada diri pegawai tidak memberikan pengaruh terhadap peningkatan dan penurunan kinerja.

Berdasarkan hasil tidak signifikan pada Kantor Kecamatan Penyinggahan Kutai Barat disebabkan karena karakteristik pekerjaan dengan dimensi keragaman keterampilan, yang beberapa pegawai masih sangat tidak setuju dan tidak setuju dituntut menggunakan banyak keterampilan dalam pekerjaan. Yang artinya masih ada pegawai yang merasa dalam melakukan pekerjaan tidak harus serta memiliki keahlian khusus dan keterampilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Sehingga pengaruh karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam hal ini dapat diartikan bahwa karakteristik pekerjaan tidak dapat digunakan sebagai variabel bebas untuk memprediksi dan mengukur variabel kinerja pegawai. Dapat dikatakan bahwa karakteristik pekerjaan bukan merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi Kantor Kecamatan Penyinggahan Kutai Barat.

SIMPULAN

Hasil penelitian pada karakteristik individu memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Penyinggahan Kutai Barat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi karakteristik individu yang dimiliki seorang pegawai akan membuat kinerja pegawai meningkat. Akan tetapi apabila karakteristik individu yang dimiliki seorang pegawai rendah maka akan dapat membuat kinerja pegawai menurun. Dengan demikian hipotesis pertama pada penelitian ini diterima.

Hasil penelitian pada karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kutai Barat. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan bukan merupakan salah satu hal yang penting bagi Kantor Kecamatan Penyinggahan Kutai Barat. Akan tetapi apabila karakteristik pekerjaan yang dimiliki seorang pegawai tinggi maka akan membuat kinerja pegawai naik. Dengan demikian hipotesis kedua pada penelitian ini ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. K., Mujiati, N. I., & Utama, I. (2012). Manajemen sumber daya manusia.
- Bernardin, H. (2004). John. & Rusell, JEA (1993). Human Resources Management.
- Elbadiansyah, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. STMIK Widya Cipta Dharma.
- Ferdinand, A. (2014). Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen (Kelima). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia, CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). Human resource management, South Western. OH: Thomson.
- Munandar, A. S. (2011). Industry and Organization Psychology. UI-Pers.
- Robbins, S. P. (2006). Perilaku organisasi, edisi bahasa indonesia. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). Perilaku Organisasi (Edisi 12 Buku 1). Jakarta: Salemba Empat..(2008). Perilaku Organisasi.
- Robbins, S. P., & Timothy, A. (2008). Judge. Organizational Behavior, 12th Ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsuddin, H. (2018). Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi. Edisi Pertama. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sunyoto, D. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Center for Academic Publishing Service.
- Thoha, M. (2012). Kepemimpinan dalam Manajemen, cetakan ketigabelas. Penerbit: RajaGrafindo Persada, Jakarta.