

**Pengaruh Karakteristik Individu, Kompetensi, Motivasi dan Stres Kerja  
Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan  
Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu**

**Heldayani Nasution<sup>1</sup>**

**elda3968@gmail.com**,

**Universitas Labuhanbatu, Sumatera Utara, Indonesia**

**Elvina, S.Pd., M.Si<sup>1,2</sup>**,

**elvinahrp19@gmail.com**

**Universitas Labuhanbatu, Sumatera Utara, Indonesia**

**Abd. Halim<sup>3</sup>**

**abdulhalimpr89@gmail.com**

**Universitas Labuhanbatu, Sumatera Utara, Indonesia**

---

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu dan mengetahui hubungan serta kontribusi setiap faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu. Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi ialah pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu. Metode analisis data yang dilakukan adalah analisis regresi linear berganda, dan Pengujian Hipotesa (Uji parsial, Uji simultan dan Koefisien Determinasi). Berdasarkan dari hasil uji t diketahui empat variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu. Berdasarkan uji F disimpulkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, sikap profesional dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu ditinjau dari Penelitian melalui uji F maka diperoleh nilai Tabel 4.8 memuat nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $13.961 > F_{tabel} 2,447$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Individu, Kompetensi, Motivasi dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan *Adjusted R Square* sebesar 0,564 berarti 56,4% faktor-faktor Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu dapat dijelaskan oleh Karakteristik Individu ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ), Motivasi ( $X_3$ ) dan Stres Kerja ( $X_4$ ), sedangkan sisanya 43,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam peneliti ini.

**Kata Kunci:** Karakteristik Individu, Kompetensi, Motivasi, Stres Kerja, Kinerja Pegawai.

## 1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan mencari dan menginginkan sumber daya yang berkompeten dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan tersebut, sumber daya manusia yang berkompeten dan berkemampuan yang baik dapat membantu perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan. sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari kompetensi karyawan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memusatkan perhatian pada unsur manusia. Unsur manusia (*man*) berkembang menjadi suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana proses pemafaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi atau perusahaan. Fokus yang dipelajari dalam manajemen sumber daya manusia adalah masalah yang terkait dengan tenaga kerja manusia. manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan yang mengelola dalam masalah-masalah manusia. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Subekhi,*et.al* (2012) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan dan pemisahan tenaga kerjadalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Wibowo (2017) mengatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa indikator, yaitu pengetahuan, kemampuan, sikap, gaya kerja, kepribadian, kepentingan/minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan. Dengan demikian, seorang karyawan yang unggul adalah karyawan yang menunjukkan kompetensi pada skala tingkat lebih tinggi dengan frekuensi lebih tinggi dan dengan hasil lebih baik daripada karyawan biasa. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Karakteristik individu merupakan salah satu penentu kinerja pegawai, menurut Robbins (2015) karakteristik individu merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan pelatihan, sehingga akan mendorong atau menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu dalam bekerja. Karakteristik individu yang berbeda-beda pada setiap individu menciptakan kontribusi kinerja yang berbeda juga pada perusahaan. Karyawan dengan karakteristik yang baik akan menjadikan karyawan tersebut lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi optimal dan sangat baik pengaruhnya bagi perusahaan. Sebaliknya, karyawan dengan karakteristik yang tidak baik akan menghambat perusahaan dalam beroperasi dan berkembang. Karakteristik individu mencakup mencakup

usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi.

Kompetensi sumber daya manusia merupakan kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya. Kompetensi atau kemampuan karyawan tercermin dari kinerja sehingga kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Kompetensi menjadi dasar bagaimana pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat dilaksanakan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Motivasi itu sendiri merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari pegawai maksimal disertai dengan kelengkapan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut maka pekerjaan itu tidak akan berjalan sebagaimana yang diharapkan. Di samping itu pemberian motivasi oleh pimpinan secara intensif juga sangat diperlukan dalam rangka pembinaan pegawai serta merupakan sarana yang dapat menerapkan teori motivasi yang tepat dalam menggerakkan para bawahan, merupakan hal yang teramat penting baginya untuk mengenal para anak buahnya.

Selain peran penting dari seorang pemimpin, motivasi karyawan tidak kalah lebih pentingnya dalam memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Motivasi adalah kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Berdasarkan hasil pengamatan diketahui bahwa kinerja karyawan kurang baik dengan indikasi adanya beberapa pelanggaran- pelanggaran dari aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan seperti terlambat masuk kantor dan tidak mengikuti kegiatan-kegiatan kantor yang lain. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik Individu, kompetensi, motivasi, dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu.

Usaha lain untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stress merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun dari lingkungan diluar diri seseorang. Stress dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi pegawai. Disisi lain stres kerja dapat dipengaruhi oleh beban pekerjaan yang beragam, setiap peningkatan dari stress kerja akan berdampak pada penurunan kinerja Pegawai sebaliknya setiap penurunan stress kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja Pegawai. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti akan mencoba melakukan penelitian tentang ” **Karakteristik Individu, Kompetensi, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu**”.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **2.1 Karakteristik Individu**

Karakteristik individu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap. Masing-masing individu memiliki latar belakang yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya yang dibawa ke dunia kerja yang pada akhirnya memberikan karakteristik tersendiri bagi individu tersebut mengacu pada beberapa pendapat di atas, maka dalam penelitian ini, karakteristik individu meliputi kebutuhan, sikap, nilai, minat, dan kemampuan. Karakteristik individu yang mencirikan antara satu dengan orang lain berbeda adalah karena masing-masing individu memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda. Menurut Robbins (2015) mengatakan bahwa “Karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi “. Selanjutnya menurut Sopiah (2010) mengemukakan bahwa ”Karakteristik individu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap individu.”

Sedangkan Menurut Hurriyati (2011) karakteristik individu adalah suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu. Dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu merupakan 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.

Karakteristik situasi kerja tercermin melalui lingkungan kerja langsung dan tindakan organisasi. Lingkungan kerja langsung meliputi sikap dan tindakan dari rekan kerja serta iklim atau suasana yang tercipta. Tindakan organisasi berkaitan dengan reward practices dan budaya organisasi suatu organisasi. Dengan adanya karakteristik situasi kerja yang baik maka motivasi kerja pegawai juga akan meningkat.

#### **2.1.1 Ciri Karakteristik Individu yang Mempengaruhi Orang Berprestasi**

Ada empat karakteristik Individu yang mempengaruhi bagaimana orang-orang dapat berprestasi.

- a. Minat, orang cenderung mengejar karir yang mereka yakini cocok dengan minat mereka.
- b. Jati diri, karir merupakan perpanjangan dari jati diri seseorang juga hal yang membentuk jati diri.
- c. Kepribadian, faktor ini mencakup orientasi pribadi pegawai (sebagai contoh pegawai bersifat realistis, menyenangkan dan artistik) dan kebutuhan individual, latihan, kekuasaan dan kebutuhan prestis.
- d. Latar belakang sosial, status sosial ekonomi dan tujuan pendidikan pekerjaan orang tua pegawai merupakan faktor yang berfungsi dalam kategori.

#### **2.1.2 Dimensi Karakteristik Individu**

Menurut Winardi dalam Rahman (2013) karakteristik individu mencakup sifat-sifat berupa kemampuan dan keterampilan, latar belakang keluarga, sosial, dan pengalaman, umur, bangsa, jenis kelamin dan lainnya yang mencerminkan sifat demografis tertentu; serta karakteristik psikologis yang terdiri dari persepsi,

sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Lanjutnya, cakupan sifat-sifat tersebut membentuk suatu nuansa budaya tertentu yang menandai ciri dasar bagi suatu organisasi tertentu pula. Menurut Gibson, *et.al* (2011) variabel yang melekat pada individu dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) yaitu:

- a. Kemampuan dan keterampilan baik mental maupun fisik.
- b. Demografis meliputi umur, asal-usul, jenis kelamin.
- c. Latar belakang yaitu keluarga, tingkat sosial dan pengalaman serta variabel psikologis individu yang meliputi persepsi, sikap dan kepribadian, belajar, dan motivasi.

## **2.2 Kompetensi**

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Menurut Wibowo (2017) kompetensi sumber daya manusia merupakan kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya. Kompetensi atau kemampuan karyawan tercermin dari kinerja sehingga kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011) juga menjelaskan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksi kinerja yang sangat baik. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dalam kerja dengan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam rangka pelaksanaan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Menurut Ruky (2006) Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan oleh individu yang memungkinkan menjalankan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar profesional dalam bekerja dan mencakup semua aspek/indikator, yaitu catatan manajemen kinerja, ketrampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi dan pengembangan. Kompetensi menunjukkan ketrampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

### **2.2.1 Karakteristik Kompetensi**

Menurut Sutrisno (2009) Terdapat lima tipe karakteristik kompetensi yaitu sebagai berikut:

- a. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

- b. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi sebagai pilot tempur.
- c. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri seseorang.
- d. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.
- e. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir analitis dan konseptual.

### **2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi**

Kompetensi bukan merupakan kemampuan yang tidak dapat dipengaruhi. Zwell (2000) dalam mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang Wibowo (2016), yaitu sebagai berikut:

- a. Keyakinan dan nilai-nilai  
Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berfikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus berfikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri yang berfikir kedepan.
- b. Keterampilan  
Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat di pelajari, di praktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat di perbaiki dengan intruksi praktik dan umpan balik.
- c. Pengalaman  
Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan seperti tersebut.
- d. Karakteristik kepribadian  
Kepribadian dapat memengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan. Orang yang cepat marah mungkin sulit untuk menjadi kuat dalam penyelesaian konflik daripada mereka yang mudah mengelola respons emosional.

e. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat memengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

f. Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

g. Budaya organisasi

- 1) Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut: Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- 2) Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- 3) Praktik pengambilan keputusan memengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- 4) Filosofi organisasi misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
- 5) Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- 6) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
- 7) Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan.

### 2.3 Motivasi

Istilah motivasi kerja berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan Hasibuan (2010). Motivasi kerja mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Mesiono (2010) Motivasi adalah bahwa dorongan itu berbeda setiap orang, untuk menumbuhkan dorongan yang ada dalam diri seseorang itu sehingga menjadi tingkah laku positif, orang itu perlu memahami dua hal. Pertama, kegiatan apa yang akan dilakukan. Sedangkan menurut Jufrizen (2020) Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi juga disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan

yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal.

### **2.3.1 Jenis Motivasi Kerja**

Menurut Tegar (2019) Motivasi dalam perusahaan jika ditinjau dengan perannya ada dua jenis motivasi yaitu :

#### **a. Motivasi positif**

Motivasi yang mendatangkan harapan yang sifatnya menggembirakan atau menguntungkan bagi karyawan, misalnya gaji, tunjangan, fasilitas, jenjang karir, jaminan hari tua, jaminan kesehatan, jaminan keselamatan dan sebagainya.

#### **b. Motivasi negatif**

Motivasi yang menimbulkan rasa takut, misalnya ancaman, tekanan, intimidasi, dan sejenisnya. Semua manajer/pimpinan haruslah menggunakan kedua motivasi tersebut. Masalah utama dari kedua jenis motivasi tersebut adalah proporsi penggunaan dan kapan menggunakannya.

Para pimpinan yang lebih percaya bahwa ketakutan akan mengakibatkan seseorang segera bertindak, akan lebih banyak menggunakan motivasi negatif. Disisi lain, kalau pimpinan percaya kesenangan akan menjadi dorongan bekerja, ia banyak menggunakan motivasi positif.

### **2.3.2 Tujuan Motivasi Kerja**

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, seorang karyawan harua memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar karyawan dapat bekerja dengan giat dan dapat memberikan kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2010) tujuan pemebrihan motivasi kerja menurut di antaranya sebagai berikut:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan perusahaan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 7) Menciptakan hubungan kerja dan suasana yang baik.
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- 9) Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

### **2.3.3 Indikator Motivasi Kerja**

George and Jones (2005) mengatakan indikator motivasi kerja meliputi:

#### **1) Arah perilaku (*direction of behavior*)**

Arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih karyawan untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan.

#### **2) Tingkat usaha (*level of effort*)**

Tingkat usaha menunjukkan seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya.

#### **3) Tingkat kegigihan (*level of persistence*)**



Tingkat kegigihan menunjukkan ketika menghadapi rintangan, jalan buntu, dan tembok batu, seberapa keras seseorang tetap mencoba untuk menunjukkan perilakunya dengan baik.

## **2.4. Stres Kerja**

Menurut Manihuruk, *et.al* (2020) Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu prestasi kerjanya. Stres kerja merupakan suatu konsep yang terus menerus bertambah. Ini terjadi jika semakin banyak permintaan, maka semakin bertambah munculnya potensi stres kerja dan peluang untuk menghadapi ketegangan akan ikut bertambah pula Luthans (2006). Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Tenaga kerja dalam interaksinya dipekerjaan, dipengaruhi pula oleh hasil interaksi di tempat lain, di rumah, di sekolah, di perkumpulan, dan sebagainya.

### **2.4.1 Penyebab Stres Kerja**

Menurut Robbin, *et.al* (2003) penyebab stres itu ada 3 faktor yaitu:

- 1) Faktor Lingkungan.
  - a. Perubahan situasi bisnis yang menciptakan ketidakpastian ekonomi.
  - b. Ketidakpastian politik.
  - c. Kemajuan teknologi.
  - d. Terorisme
- 2) Faktor Organisasi
  - a. Tuntutan tugas
  - b. Tuntutan peran
  - c. Tuntutan antar pribadi
  - d. Struktur Organisasi
- 3) Faktor Individu
  - a. Faktor persoalan keluarga.
  - b. Masalah Ekonomi.
  - c. Karakteristik kepribadian bawaan.

### **2.4.2 Pendekatan Stres Kerja**

Adapun pendekatan yang dilakukan untuk mengatasi stres kerja menurut Zainal (2014) yaitu :

1. Pendekatan individu meliputi :
  - a. Pendekatan keimanan
  - b. Melakukan meditasi dan pernapasan
  - c. Melakukan kegiatan olahraga

- d. Melakukan relaksasi
  - e. Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga
  - f. Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan
2. Pendekatan perusahaan meliputi :
- a. Melakukan perbaikan iklim organisasi
  - b. Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik
  - c. Menyediakan sarana olahraga
  - d. Melakukan analisis dan kejelasan tugas
  - e. Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan
  - f. Melakukan restrukturisasi tugas
  - g. Menerapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran

### **2.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Sedangkan Menurut Bhastary (2020) faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan, yaitu antara lain :

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan  
Banyaknya tugas akan menjadi sumber stres bagi karyawan bila tidak sebanding dengan kemampuan fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi karyawan.
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar  
Konflik ini terjadi ketika pimpinan dengan bawahan mengalami hubungan yang kurang baik, seperti seorang pimpinan memberikan pekerjaan kepada karyawan yang tidak pada bidangnya, dan peralatan yang kurang memadai.
3. Waktu dan peralatan yang kurang memadai  
Karyawan biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas kantor/perusahaan yang dibebankan kepadanya, peralatan berkaitan dengan keahlian pengalaman dan waktu yang dimiliki
4. Konflik antar pribadi dengan pimpinan  
Terdapat dua tipe umum konflik peran yaitu:
  - (1) konflik peran intersender, dimana pegawai berhadapan dengan harapan organisasi terhadapnya yang tidak konsisten dan tidak sesuai.
  - (2) konflik peran intrasender, konflik peran ini kebanyakan terjadi pada karyawan atau manajer yang berada pada posisi dibawahnya, terutama jika mereka harus memilih salah satu alternatif.
5. Balas jasa yang terlalu rendah  
Bila karyawan yang menerima balas jasa yang memadai sesuai dengan apa yang telah mereka lakukan untuk perusahaan maka mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila karyawan merasa balas jasa yang diterimanya jauh dari memadai maka akan dapat menimbulkan stres kerja dalam diri karyawan

#### 2.4.4 Indikator Stres Kerja

Menurut Massie, *et.al* (2018) Indikator yang digunakan dari variabel stres kerja yaitu :

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain.
4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi, memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

#### 2.5 Kinerja Pegawai

Secara umum kinerja (*performance*) didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2007) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Moehariono (2014) Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

##### 2.5.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Armstrong (1998) mengemukakan tentang bagaimana mengelola kinerja dan bagaimana menempatkannya dalam praktek Winanti (2011). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Faktor Personal/Individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor Kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang memberikan manajer dan team leader.
- c. Faktor Tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor Sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor Kontekstual (situasional) meliputi: perubahan lingkungan.

### 2.5.2 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Bernadin dan Russell dalam Winanti (2011) ada enam Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu antara lain sebagai berikut:

- a. Kualitas (*Quality*)  
Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
- b. Kuantitas (*Quantity*)  
Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan Waktu (*Timeliness*)  
Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
- d. Efektivitas Biaya (*Cost Effectiveness*)  
Tingkat pengguna sumber daya organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit.
- e. Butuh Pengawasan (*Need For Supervision*)  
Tingkat dimana seorang pegawai dapat melaksanakan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.
- f. Dampak Antar Individu (*Interpersonal impact*)  
Tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

### 3 Metode

Penelitian ini dilakukan pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu, dengan menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu yang berjumlah 41 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 Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu, 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,  $X_2$  = Kompetensi,  $X_3$  = Motivasi,  $X_4$  = Stres 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.

## 4 Hasil dan Pembahasan

### 4.1. Hasil

Ghazali (2018) 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. Uji validitas dari variabel penelitian memiliki kriteria signifikan  $> 0,5$  Uji validitas pada penelitian ini dilakukan kepada 41 pegawai kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu.

#### 4.1.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali, 2011). Karena seluruh populasi sudah menjadi sampel dalam penelitian ini. Pengujian validitas instrument dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software spss 22.0 for windows*. Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuisisioner adalah sebagai berikut :

- Jika  $r$  hasil positif,  $r^{\text{hitung}} > r^{\text{tabel}}$  maka pertanyaan tersebut valid
- Jika  $r$  hasil positif,  $r^{\text{hitung}} < r^{\text{tabel}}$  maka pertanyaan tersebut tidak valid.

Penulis melakukan uji coba instrumen di Kantor Samsat Rantauprapat. Untuk uji validitas dikatakan valid apabila semua indikator dalam penelitian memiliki angka di atas 0,361. Berdasarkan hal itu dapat dilihat dari tabel berikut hasil uji SPSS pada indikator-indikator Karakteristik Individu ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ), Motivasi ( $X_3$ ), dan Stres Kerja ( $X_4$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

**Tabel 4.1. Item Total Statistics**

Variabel	Indikator Soal	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Karakteristik Individu ( $X_1$ )	P1	0.525	0,361	<b>Valid</b>
	P2	0.609	0,361	<b>Valid</b>
	P3	0.410	0,361	<b>Valid</b>
	P4	0.726	0,361	<b>Valid</b>
	P5	0.886	0,361	<b>Valid</b>
Kompetensi ( $X_2$ )	P6	0.548	0,361	<b>Valid</b>
	P7	0.439	0,361	<b>Valid</b>
	P8	0.506	0,361	<b>Valid</b>
	P9	0.744	0,361	<b>Valid</b>
	P10	0.455	0,361	<b>Valid</b>
Motivasi ( $X_3$ )	P11	0.764	0,361	<b>Valid</b>
	P12	0.732	0,361	<b>Valid</b>

	P13	0.427	0,361	<b>Valid</b>
	P14	0.401	0,361	<b>Valid</b>
	P15	0.547	0,361	<b>Valid</b>
Stres Kerja (X4)	P16	0.602	0,361	<b>Valid</b>
	P17	0.561	0,361	<b>Valid</b>
	P18	0.473	0,361	<b>Valid</b>
	P19	0.586	0,361	<b>Valid</b>
	P20	0.425	0,361	<b>Valid</b>
Kinerja Pegawai (Y)	P21	0.713	0,361	<b>Valid</b>
	P22	0.649	0,361	<b>Valid</b>
	P23	0.418	0,361	<b>Valid</b>
	P24	0.447	0,361	<b>Valid</b>
	P25	0.420	0,361	<b>Valid</b>

Sumber: diolah melalui SPSS. 2022

Berdasarkan Tabel 4.1 diperoleh bahwa hasil dari pengujian Validitas memiliki nilai yang lebih besar dari 0.361. Dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan/pernyataan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

#### 4.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuisioner yang mempunyai indikator dari variabel dan konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik cronback alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronback alpha ( $\alpha$ ) > 0,7.

Suatu variabel yang diteliti dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.7, berdasarkan hasil pengolahan data untuk uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

**Tabel 4.2**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen Penelitian**

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	<b>Keterangan</b>
0.786	25	<i>Reliabel</i>

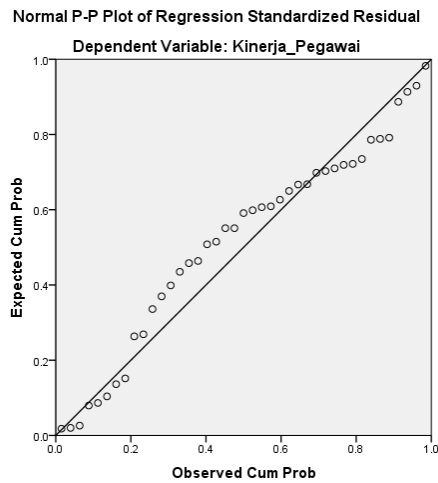
Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas dinyatakan reliabel hal ini dapat dilihat dari nilai  $r_{hitung} > 0,70$  sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian layak dipergunakan dalam penelitian. Tabel 4.1 dan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid dan reliabel.

#### 4.1.3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas dapat dianalisis dengan menggunakan grafik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual*. Apabila *plot* dari keduanya berbentuk linear (dapat didekati oleh garis lurus), maka hal ini merupakan indikasi bahwa residual menyebar normal. Bila pola titik-titik yang selain diujung-ujung *plot* agak menyimpang dari garis lurus, dapat dikatakan bahwa sebaran data (dalam hal ini residual) adalah menyebar

normal. Berikut ini merupakan hasil Normal *P-Plot of Regression Standardized Residual*.



**Gambar.1**

Normal *P-Plot* Pada Uji Normalitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Pada Gambar.1 Normal *P Plot* terlihat titik-titik mengikuti data disepanjang garis normal, hal ini berarti *residual* data berdistribusi normal. Untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal berdistribusi normal maka dilakukan uji *Kolmogorov-Smirnov Test*. Berikut ini merupakan hasil uji *Kolmogorov-Smirnov Test*:

**Tabel 4.3**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		41
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.51504788
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.118
	<i>Positive</i>	.098
	<i>Negative</i>	-.118
<i>Test Statistic</i>		.118
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.161 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Uji normalitas pada Tabel 4.3 menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai signifikansi 0,200 dengan dari taraf signifikansi  $> 0,05$  Hasil uji ini menunjukkan bahwa uji normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal.

#### 4.1.4. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak saling korelasi diantara variabel bebas (tidak terjadi multikolinearitas). Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya, yaitu *Variance Inflation Factor* (VIF).

*Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai *Tolerance*  $> 0,1$  atau nilai VIF  $< 10$ , maka tidak terjadi Multikolinieritas Situmorang (2014). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variance Inflation Factor* (VIF) :

- 1) VIF  $> 10$  maka diduga mempunyai persoalan multikolinieritas.
- 2) VIF  $< 10$  maka tidak terdapat multikolinieritas.
- 3) *Tolerance*  $< 0,1$  maka diduga mempunyai persoalan multikolinieritas.
- 4) *Tolerance*  $> 0,1$  maka tidak terdapat multikolinieritas.

Hasil pengolahan uji multikolinieritas dilihat pada Tabel berikut :

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

#### *Coefficients<sup>a</sup>*

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-1.036	4.003		-.259	.797		
Karakteristik_Individu	-.382	.141	-.338	-2.704	.010	.696	1.438
Kompetensi	.690	.220	.454	3.128	.003	.517	1.936
Motivasi	.383	.132	.368	2.905	.006	.678	1.474
Stres_Kerja	.354	.118	.322	2.993	.005	.940	1.064

*Dependent Variable:* Kinerja\_Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Dari Tabel 4.4 memperlihatkan bahwa nilai VIF Karakteristik Individu ( $X_1$ ) sebesar 1,438, Kompetensi ( $X_2$ ) sebesar 1,936, Motivasi ( $X_3$ ) sebesar 1,474, dan Stres Kerja ( $X_4$ ) sebesar 1,064  $< 10$  maka tidak terjadi Multikolinieritas.

#### 4.1.5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

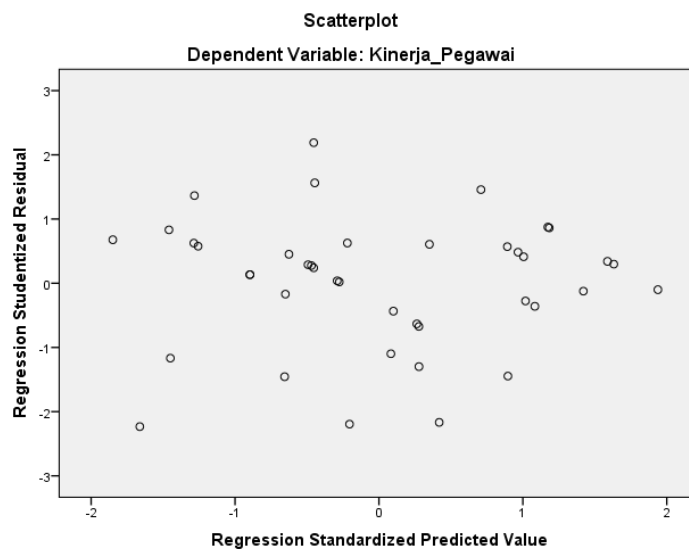
Pengujian heteroskedastisitas ini digunakan dalam model regresi untuk melihat terjadi ketidaksamaan *varians* dari *residual* satu ke pengamatan yang lain.



Jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang paling baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat pada gambar *Scatterplot Model* dan Uji *Glejser*. Analisis pada gambar *Scatterplot* yang menyatakan model regresi linear berganda tidak terdapat heteroskedastisitas jika:

- Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- Penyebaran titik-titik tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.

Heteroskedastisitas tidak akan terjadi apabila tidak satupun variabel independennya signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat nilai *absolute* (abs). Jika probabilitas signifikannya di atas tingkat kepercayaan 5% dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas. Berikut ini grafik heteroskedastisitas pada gambar 2 berikut:



**Gambar 2**  
Grafik Heteroskedastisitas  
**Sumber : Hasil Penelitian, 2022**

Dengan analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Maka pada gambar 3 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Melalui pendekatan statistik dapat dilakukan melalui Uji Glejser. Hasil pengolahan uji Glejser dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Glejser Heteroskedastisitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.800	2.362		1.609	.116
Karakteristik_Individu	.096	.083	.215	1.151	.257
Kompetensi	-.236	.130	-.392	-1.812	.078
Motivasi	.084	.078	.203	1.075	.289
Stres_Kerja	-.073	.070	-.167	-1.040	.305

*Dependent Variable: Absolut*

**Sumber : Hasil Penelitian, 2022**

Pada Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa variabel bebas Karakteristik Individu ( $X_1$ ) sebesar 0,257, Kompetensi ( $X_2$ ) sebesar 0,078, Motivasi ( $X_3$ ) sebesar 0,289, dan Stres Kerja ( $X_4$ ) sebesar 0,305, tidak satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel terikat *absolute residual* (*abs\_res*). Dilihat dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5%, jadi dapat dinyatakan bahwa model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas.

#### 4.1.6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.036	4.003		.259	.797
Karakteristik_Individu	.382	.141	.338	2.704	.010
Kompetensi	.690	.220	.454	3.128	.003
Motivasi	.383	.132	.368	2.905	.006
Stres Kerja	.354	.118	.322	2.993	.005

*Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai*

**Sumber : Hasil Penelitian, 2022**

Tabel 4.6 memuat hasil dari uji regresi linear berganda yang dapat di paparkan sebagai berikut, nilai B pada Karakteristik Individu ( $B_1$ ) sebesar 0.382. Nilai Kompetensi ( $B_2$ ) sebesar 0.690. Nilai Motivasi ( $B_3$ ) sebesar 0.383 dan Nilai Stres Kerja ( $B_4$ ) sebesar 0,354. Nilai konstanta ( $a$ ) sebesar 1.036. Berdasarkan nilai-nilai tersebut di peroleh persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini sebagai berikut:  $Y = 1.036 + 0.382X_1 + 0.690X_2 + 0.383X_3 + 0.354X_4$ . Persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Individu, Kompetensi, Motivasi dan Stres Kerja, mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap variabel Kinerja Pegawai.

#### 4.1.7 Uji Hipotesis

Data pada penelitian perlu di uji hipotesis, melalui uji t dan uji F. Uji t dilakukan untuk menganalisis pengaruh variable bebas yaitu Karakteristik Individu ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ), Motivasi ( $X_3$ ), dan Stres Kerja ( $X_4$ ) secara parsial terhadap variable terikat yaitu Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Dasar Pengambilan keputusan pada uji t yaitu: Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, artinya Karakteristik Individu, Kompetensi, Motivasi dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, artinya Karakteristik Individu, Kompetensi, Motivasi dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan untuk nilai  $t_{tabel}$  pada tabel statistik distribusi t dengan *level of test*  $\alpha = 5\%$  dan  $df_1 = (k-1) = 4$  dan  $df_2 = (n-k-1) = 37$ , menggunakan persamaan tersebut, maka dapat ditentukan nilai  $t_{tabel}$  adalah 1,687

#### 4.1.8 Uji Signifikan Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan statistik t (uji t). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Karakteristik Individu ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ) Motivasi ( $X_3$ ), dan Stres Kerja ( $X_4$ ) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Uji parsial (uji t) dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.036	4.003		.259	.797
Karakteristik_Individu	.382	.141	.338	2.704	.010
Kompetensi	.690	.220	.454	3.128	.003
Motivasi	.383	.132	.368	2.905	.006
Stres Kerja	.354	.118	.322	2.993	.005

Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Tabel 4.7 memuat nilai  $t_{hitung}$  dari variabel Karakteristik Individu (2,704) >  $t_{tabel}$  (1,687) yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Sedangkan nilai signifikan

lebih kecil dari nilai probabilitas 0,010 atau nilai signifikan 0,010 < 0,050. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Karakteristik Individu (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kompetensi (X<sub>2</sub>) mempunyai nilai  $t_{hitung} (3,128) > t_{tabel} (1,687)$  yang berarti H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>o</sub> ditolak. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari probabilitas 0,003 atau nilai signifikan 0,003 < 0,050. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi (X<sub>3</sub>) mempunyai nilai  $t_{hitung} (2,905) > t_{tabel} (1,687)$  yang berarti H<sub>a</sub> ditolak dan H<sub>o</sub> diterima, sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari probabilitas 0,006 atau 0,006 < 0,050. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X<sub>3</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Disiplin Kerja (X<sub>4</sub>) mempunyai nilai  $t_{hitung} (2,905) > t_{tabel} (1,687)$  sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari probabilitas 0,05 atau 0,005 < 0,050. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja (X<sub>4</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Setelah di lakukan uji t kemudian di lakukan uji F untuk menguji variabel bebas yaitu Karakteristik Individu (X<sub>1</sub>), Kompetensi (X<sub>2</sub>), Motivasi (X<sub>3</sub>) dan Stres Kerja secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Dasar pengambilan keputusan Uji F yaitu: Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>o</sub> ditolak, artinya Karakteristik Individu (X<sub>1</sub>), Kompetensi (X<sub>2</sub>), Motivasi (X<sub>3</sub>), dan Stres Kerja (X<sub>4</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka H<sub>a</sub> ditolak dan H<sub>o</sub> diterima artinya Karakteristik Individu (X<sub>1</sub>), Kompetensi (X<sub>2</sub>), Motivasi (X<sub>3</sub>), dan Stres Kerja (X<sub>4</sub>) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Adapun penentuan nilai F<sub>tabel</sub> dapat digunakan persamaan sebagai berikut:  $df = k; n - k = 5; 41 - 5 = 36$ . Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut,  $F_{tabel} = (5; 41 - 5)$  maka nilai F<sub>tabel</sub> adalah 2,447

#### 4.1.9. Uji Signifikan Secara Serempak (Uji-F)

Untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak digunakan uji F. Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara serentak atau bersama-sama variabel bebas yaitu Karakteristik Individu (X<sub>1</sub>), Kompetensi (X<sub>2</sub>), Motivasi (X<sub>3</sub>), dan Stres Kerja (X<sub>4</sub>) secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Mencari nilai F<sub>hitung</sub> dengan menggunakan Tabel 4.8 ANOVA dari hasil pengolahan SPSS sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	142.429	4	35.607	13.961	.000 <sup>b</sup>
Residual	91.815	36	2.550		
Total	234.244	40			

Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, Kompetensi, Motivasi, Stres Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2022

Tabel 4.8 memuat nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $13.961 > F_{tabel}$  2,447 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Individu, Kompetensi, Motivasi dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya dilakukan analisis koefisien determinasi untuk menganalisis kontribusi pengaruh variabel bebas yaitu Karakteristik Individu, Kompetensi, Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Apabila nilai koefisien determinasi semakin mendekati nilai 1, maka menunjukkan semakin kuatnya hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat, dan begitu juga sebaliknya. Hasil uji koefisien determinasi dapat dimuat pada Tabel 4,9:

**Tabel 4.9**  
**Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 <sup>a</sup>	.608	.564	1.597

*Predictors:* (Constant), Karakteristik\_Individu, Kompetensi, Motivasi, Stres\_Kerja

Sumber: Hasil penelitian, 2022

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa:

- R = 0,780 berarti hubungan variabel Karakteristik Individu ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ), Motivasi ( $X_3$ ), dan Stres Kerja ( $X_4$ ) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) sebesar 78%. Artinya memiliki hubungan yang erat. Semakin besar R berarti hubungan semakin erat. Untuk memastikan tipe hubungan antar variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

b.

**Tabel 4.5**  
**Hubungan antar Variabel**

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber : Situmorang, (2014)

- R Square* sebesar 0,608 berarti 60,8% faktor-faktor Kinerja Pegawai kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu dapat dijelaskan oleh Karakteristik Individu ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ), Motivasi ( $X_3$ ), dan Stres Kerja ( $X_4$ ). Sedangkan sisanya 39,2% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- Adjusted R Square* sebesar 0,564 berarti 56,4% faktor-faktor Kinerja Pegawai kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu dapat dijelaskan oleh Karakteristik Individu ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ), Motivasi

( $X_3$ ), dan Stres Kerja ( $X_4$ ), sedangkan sisanya 43,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam peneliti ini.

- e. *Standard Error of Estimated* adalah 1.597 semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik.

## 5 Pembahasan

Hasil uji t memuat variabel Karakteristik Individu ( $2,704 > t_{\text{tabel}} (1,687)$ ) yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,010 atau nilai signifikan  $0,010 < 0,050$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Karakteristik Individu ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kompetensi ( $X_2$ ) mempunyai nilai  $t_{\text{hitung}} (3,128) > t_{\text{tabel}} (1,687)$  yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari probabilitas 0,003 atau nilai signifikan  $0,003 < 0,050$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompetensi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi ( $X_3$ ) mempunyai nilai  $t_{\text{hitung}} (2,905) > t_{\text{tabel}} (1,687)$  yang berarti  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima, sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari probabilitas 0,006 atau  $0,006 < 0,050$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Disiplin Kerja ( $X_4$ ) mempunyai nilai  $t_{\text{hitung}} (2,905) > t_{\text{tabel}} (1,687)$  sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari probabilitas 0,05 atau  $0,005 < 0,050$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja ( $X_4$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gaffar, *et.al* (2017) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Di Makassar”. Hasil korelasi dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Dibuktikan dengan nilai uji F (Uji serempak) dikatakan bahwa apabila diperoleh nilai  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  maka dapat dikatakan bahwa variabel bebasnya secara serempak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya. Sehingga dari hasil olahan data SPSS versi 24 maka diperoleh nilai  $F_{\text{hitung}} = 19.885$  dan  $F_{\text{tabel}} = 2.701$ , hal ini berarti bahwa  $F_{\text{hitung}} (19.885) > F_{\text{tabel}} (2.701)$  maka dapat dikatakan bahwa untuk variabel karakter individu secara bersamaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian Sari, *et.al* (2012) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar”. Hasil pengujian menunjukkan bahwa uji F diperoleh nilai  $F_{\text{hitung}} = 12,793$  dengan nilai sig =  $0,000 < 0,05$ . Ini ditunjukkan bahwa model persamaan regresi berganda tersebut fit (cocok) untuk digunakan dalam menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. Jadi, kepemimpinan, motivasi dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. Nilai R Square = 0,345. Ini ditunjukkan bahwa 34,5% variasi dari variabel Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar ditentukan (dipengaruhi) oleh Kepemimpinan, Motivasi dan Stress Kerja. Nilai  $t_{\text{hitung}} = 3,494$  dengan koefisien pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar sebesar 0,528, dan nilai signifikansi ( $\text{sig}$ ) = 0,001 < 0,05. Ini ditunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. Nilai  $t_{\text{hitung}} = 3,467$  dengan koefisien pengaruh variabel Motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar sebesar 0,450, dan nilai signifikansi ( $\text{sig}$ ) = 0,001 < 0,05. Ini ditunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. Nilai  $t_{\text{hitung}} = -2,094$  dengan koefisien pengaruh variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar sebesar -0,229, dan nilai signifikansi ( $\text{sig}$ ) = 0,040 < 0,05. Ini ditunjukkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. Jadi, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar diterima.

Hal ini sejalan dengan penelitian Laoh, *et.al* (2019), dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Rumah Kopi Di Manado”. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa rumusan persamaan regresi:  $Y = 0,174 + 0,498 X_1 + 0,485 X_2 + e$ . Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 0,174 memberikan pengertian bahwa jika lingkungan kerja ( $X_1$ ), stres kerja ( $X_2$ ) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,174 satuan. Jika nilai  $b_1$  yang merupakan koefisien regresi dari karakteristik individu ( $X_1$ ) sebesar 0,498 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen ( $Y$ ) mempunyai arti bahwa jika variabel karakteristik individu ( $X_1$ ) bertambah 1 satuan, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,498 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai  $b_2$  yang merupakan koefisien regresi dari kompetensi sumber daya manusia ( $X_2$ ) sebesar 0,485 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen ( $Y$ ) mempunyai arti bahwa jika variabel kompetensi sumber daya manusia ( $X_2$ ) bertambah 1 satuan, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan sebesar 0,485 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Sedangkan Hasil analisis didapatkan Uji Simultan (uji F) dengan tingkat signifikan  $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan karakteristik individu ( $X_1$ ) dan kompetensi sumber daya manusia ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau terbukti.

## **6 Simpulan dan Saran**

### **a. Simpulan**

Simpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian ini yakni Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu,



kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu serta Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu. Berdasarkan keempat hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Individu, Kompetensi, Motivasi dan Stres Kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap Kinerja Pegawai. Artinya bahwa semakin baiknya karakteristik individu, kompetensi, motivasi yang dimiliki pegawai dan semakin sedikitnya stres kerja pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

#### **b. Saran**

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat membantu dan dapat menjadi acuan dalam peningkatan kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan untuk kedepannya pimpinan pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan kompetensi diri pegawai dengan begitu memberi motivasi kepada pegawai untuk bekerja dengan baik.
2. Diharapkan pimpinan pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu meningkatkan pembentukan karakteristik individu yang sesuai dengan tujuan organisasi, karena sangat penting untuk diberi perhatian khusus mengingat setiap pegawai memiliki karakteristik yang berbeda-beda.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Abdul Rahman. 2013. Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala : Jurnal E-Jurnal Katalogis, Volume I Nomor 2.
- Achmad, S. Ruky. 2006. "Sistem Manajemen Kinerja", PT. Gramedia Pustaka. Jakarta. Aditama.
- Aqib, Zainal. 2014. Model-model, Media, dan Strategi Pembelajaran Kontekstual (Inovatif). Bandung: Yrama Widya.
- Armstrong, M. and Baron, A. 1998. *Performance Management—The New Realities*. London: Institute of Personnel and Development
- Etta Mamang Sangadji, Sopiah. 2010. Metodologi Penelitian. Yogyakarta.
- Fred Luthans, (2006), Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- George dan Jones, 2005, *Understanding and Managing Organizational Behavior 4th Edition*, Pearson Prentice Hall.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gibson, J. (2011). Organisasi Perilaku Struktur Proses. Semarang: Bina Pura Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT Bumi Aksara
- Hurriyati. 2011. Bauran Pemasaran. Bandung: Alfabeta.

- Marliana Budhiningtias Winanti. 2011. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT . Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawabarat). Jawa Barat.
- Mesiono. Manajemen dan Organisasi, Bandung : Citapustaka Media Perintis, 2010.
- Moeheriono, 2014, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. 2003. Perilaku Organisasi. Jakarta: Gramedia.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Situmorang dan Lutfi M. 2014. Untuk Riset Manajemen dan Bisnis. Medan: USU Press.
- Stephen, Robbins (2015), Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Subekhi Akhmad, Mohammad Jauhari. (2012). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Pustaka Karya.
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Tegar, Nanang, (2019), Manajemen SDM dan Karyawan (Strategi Pengelolaan SDM dan Karyawan dengan Pendekatan Teoritis dan Praktis), Yogyakarta: Quadrant.
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zwell,Michael. 2000. Creating a Culture of competance. New York: John Wiley & Sons,Inc.

## **Jurnal**

- Adhan, M, J Jufrizen, M A Prayogi, and Y Siswadi 2020. "Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas

Swasta Di Kota Medan.” Jurnal Samudra Ekonomi  
<https://www.ejurnalunsam.id/index.php/jseb/article/view/1654>.

- Bhastary, Manda Dwipani. 2020. Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160-170.
- Gaffar Indar Dewi, *et.al.* 2017. “Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Di Makassar”. *Jurnal Fakultas Ekonomi Manajemen*, Vol.3, No.005
- Laoh Jeschrist, *et.al.* 2019. “Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Rumah Kopi Di Manado”. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen*, Vol.7, No.4.
- Manihuruk, C. P., *et.al.* 2020. “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai”. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Massie, Rachel *et al.* 2018. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 6, No. 2.
- Sari Rahmilah, *et.al* 2012. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar”. *Jurnal Analisis Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, Vol.1, No.1:87-93.