

---

# PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDUAL, PRESTASI KERJA, KEMAMPUAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT PANAI HULU TANJUNG SARANG ELANG

**Jimmi Tasman<sup>1</sup>,**

Email: xxxxx@gmail.com

**Mulya Rafika<sup>2</sup>**

Mulyarafika27@gmail.com

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

abdulhalimpr89@gmail.com

---

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu, Rantauparapat, Indonesia

---

## Article

## ABSTRAK

### Information

---

*Received*

*Accepted*

*Published*

---

*Keywords:*

Karakteristik Individual,

Prestasi Kerja,

Kemampuan, Kepuasan

Kerja, Kinerja Pegawai.

---

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Karakteristik Individual, Prestasi Kerja, Kemampuan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Panai Hulu Tanjung Sarang Elang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai Kantor Camat Panai Hulu Tanjung Sarang Elang sebanyak 40 orang. Sampel penelitian menggunakan teknik sampling jenuh dengan menarik seluruh populasi yang ada untuk dijadikan sebagai sampel penelitian dengan jumlah sebanyak 40 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, studi dokumentasi dan kuesioner. Metode analisis penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan program SPSS. Hasil penelitian membuktikan bahwa Karakteristik Individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Panai Hulu Tanjung Sarang Elang. Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Panai Hulu Tanjung Sarang Elang. Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Panai Hulu Tanjung Sarang Elang. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Panai Hulu Tanjung Sarang Elang. Karakteristik Individual, Prestasi Kerja, Kemampuan dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Panai Hulu Tanjung Sarang Elang. Koefisien determinasi sebesar 0,754 artinya kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh variabel Karakteristik Individual ( $X_1$ ), Prestasi Kerja ( $X_2$ ), Kemampuan ( $X_3$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_4$ ) sebesar 75,4%, sedangkan sisanya sebesar 24,6% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

---

## PENDAHULUAN

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, 2016). 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.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Menurut Shields yang dikutip oleh Bose, (2018), kinerja pegawai adalah kemampuan seseorang pegawai dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang dimilikinya. Ivancevich dan Konopaske (2013), 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 (Gusti, dkk 2017). 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 (Mahardhika, dkk 2014). Sedangkan menurut Damuri dan Suwasono (2017) pengertian karakteristik individu adalah suatu sifat atau watak atau kepribadian yang khas dari seseorang. Sedangkan indikator karakteristik individu yang dikemukakan oleh Imban, dkk (2017) adalah sebagai berikut: 1. Kemampuan, 2. Kebutuhan, 3. Kepercayaan, 4. Pengalaman dan 5. Pengharapan.

Menurut Bernardin (2017) prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Menurut Badriyah (2018), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dharma (2018) 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 (2016) 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 (2015) 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. Robbins (2016) 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 : Robins (2016), 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 (Afandi, 2018). Menurut Nuraini, (2013), 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 (Afandi, 2018), 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.

## **METODE**

Penelitian ini di lakukan pada Kantor Camat Panai Hulu Tanjung Sarang Elang, dengan menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015), 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 (2015), 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 di lakukan 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.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

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 (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.

**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
	Tanggung jawab	0,732	0,5	Valid
Kemampuan ( $X_3$ )	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
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 (2015) 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**

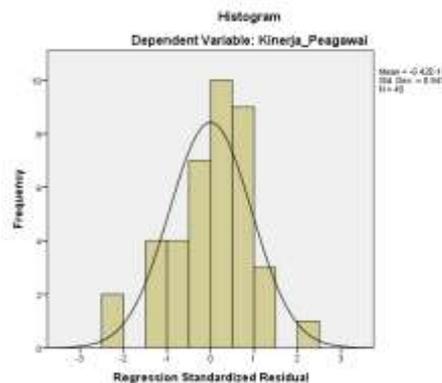
		Absolut
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	1.5415
	Std. Deviation	1.20133
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.142
	Positive	.142
	Negative	-.107
Test Statistic		.142
Asymp. Sig. (2-tailed)		.142 <sup>c</sup>

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.



**Gambar 1.** Histogram

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

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:

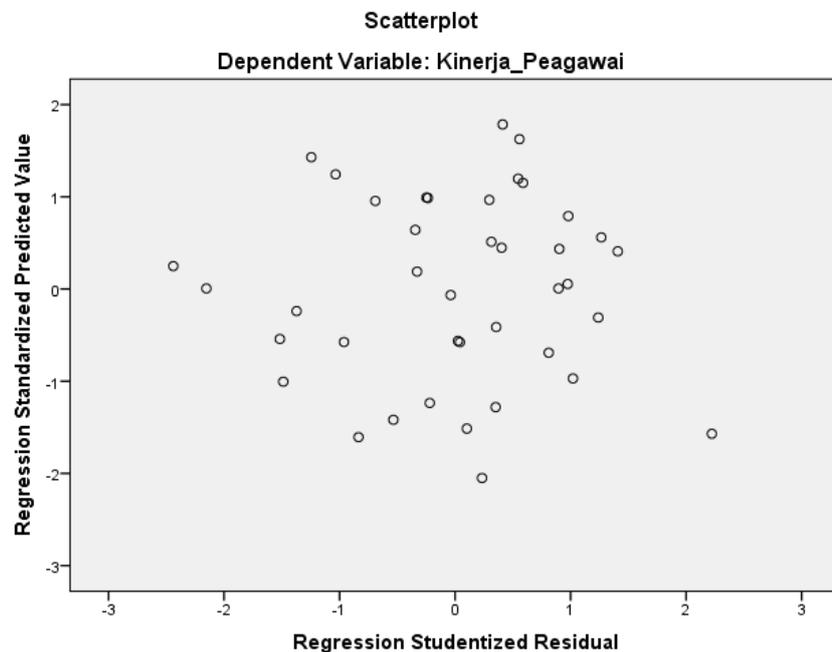
**Tabel 4.** Hasil Uji Multikolinearitas  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
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 Kerja	.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.

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 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<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
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\_Peagawai

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 ( $B_1$ ) sebesar 0,473. Nilai Prestasi Kerja ( $B_2$ ) sebesar 0,574. Nilai Kemampuan ( $B_3$ ) sebesar 0,498. Kepuasan Kerja ( $B_4$ ) sebesar 0,368, dan nilai konstanta ( $a$ ) sebesar 4.728. Uraian persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Individu ( $X_1$ ), Prestasi Kerja ( $X_2$ ), Kemampuan ( $X_3$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_4$ ) 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 ( $X_1$ ), Prestasi Kerja ( $X_2$ ), Kemampuan ( $X_3$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_4$ ) secara parsial terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Adapun penentuan nilai  $t_{tabel}$  dapat digunakan persamaan sebagai berikut:  $df = n - k - 1 = 40 - 5 - 1 = 34$ . Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut, maka nilai  $t_{tabel}$  adalah 1,691. Hasil uji t dapat dimuat pada Tabel 6:

**Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial) Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
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\_Peagawai

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 ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Kemudian nilai signifikan yaitu  $0,005 < 0,05$  yang berarti variabel Karakteristik Individu ( $X_1$ ) 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 ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Kemudian nilai signifikan yaitu  $0,038 < 0,05$  yang berarti variabel Prestasi Kerja ( $X_2$ ) 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 ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu  $0,014 < 0,05$  yang berarti variabel Kemampuan ( $X_3$ ) 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 ( $X_4$ ) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Kemudian nilai signifikan yaitu  $0,047 < 0,05$  yang berarti variabel Kepuasan Kerja ( $X_4$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Uji F dilakukan untuk menguji variabel bebas yaitu Karakteristik Individu ( $X_1$ ), Prestasi Kerja ( $X_2$ ), Kemampuan ( $X_3$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_4$ ) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Adapun penentuan nilai  $F_{tabel}$  dapat digunakan persamaan sebagai berikut:  $df = k; n - k = 5; 40 - 5 = 5; 35$ . Setelah dihitung menggunakan persamaan tersebut,  $F_{tabel} = (5; 35)$  maka nilai  $F_{tabel}$  adalah  $2,485$ . Hasil uji F pada penelitian ini dapat dimuat pada Tabel 7:

**Tabel 7. Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	199.645	4	49.911	11.544	.000 <sup>b</sup>
	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  $F_{hitung}$  sebesar  $11.544 > F_{tabel}$   $2,485$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Individu ( $X_1$ ), Prestasi Kerja ( $X_2$ ), Kemampuan ( $X_3$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_4$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Koefisien determinasi dilakukan untuk menganalisis kontribusi pengaruh variabel bebas yaitu Karakteristik Individu ( $X_1$ ), Prestasi Kerja ( $X_2$ ), Kemampuan ( $X_3$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_4$ ) 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 <sup>a</sup>	.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 ( $X_1$ ), Prestasi Kerja ( $X_2$ ), Kemampuan ( $X_3$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_4$ ) sebesar  $75,4\%$ , sedangkan sisanya sebesar  $24,6\%$  dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **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 (Gusti A. K. M, 2017). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Mahdi dan Winarno, 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 Bernardin (2017) 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 (Astuti dan Prayogi, 2018), 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. Robbins (2016) 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 (Kamilan dan Nurcholisah, 2022), 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 Nuraini, (2013), kepuasan kerja adalah kepuasan 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 (Adhan, dkk, 2020), menyimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Panai Hulu Tanjung Sarang Elang.

## **KESIMPULAN**

1. Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Panai Hulu Tanjung Sarang Elang.
2. Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Panai Hulu Tanjung Sarang Elang.
3. Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Panai Hulu Tanjung Sarang Elang.
4. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Panai Hulu Tanjung Sarang Elang.

5. 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.

## REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Bernardin, H. Jhon., Russel, Joyce E. A. (2017). Human Resources: An Experimental Approach. Singapore: Mc. Graw – Hill book.co
- Bose Indranil. (2018). *Employee Empowerment and Employee Performance : An Empirical Study on Selected Banks in UAE*. Journal of Applied Management and Investment 7(2).
- Badriyah, Mila, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Pustaka Setia, Bandung.
- Dharma, Surya. 2018. “Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya”. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Flippo, Edwin B. 2013. Personel Management (Manajemen Personalia), Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Ivancevich, M. J., & Konopaske, R. (2013). Human Resource Management. Twelfth Edition. New York: Mc Graw Hill.
- I Gusti A.K.M dan Anak A.A.S (2017), Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Fakultas Ekonomi Universitas Udayana Bali, vol. 6, No. 4, 2253-2279 ISSN 2302-8912.
- Imban, Indra , Christoffel Kojo, and Christoffel M. O. Mintardjo. 2017. "Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Indonesia Manado." EMBA 5: 2987-2996.
- Jehan Ahsha Kamilan dan Kania Nurcholisah, (2022). “Pengaruh Kemampuan Menyusun Laporan Keuangan dan Jiwa Kewirausahaan terhadap Kinerja Operasional UMKM”. Jurnal Riset Akuntansi Unisba Press. All rights reserved.
- Moses, Rendi Mahardhika, Dkk. 2014. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (studi pada karyawan PT.Inti Bara Mandiri Tuban). Jurnal Administrasi Bisnis. ISSN 2502-4078, Vol. 12, No. 1, Hal. 1-10.
- Mad Damuri dan Edy Suwasono, (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Individu dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Nurul Hayat Kediri. Jurnal Ilmu Manajemen. Kediri: Universitas Islam Kediri.
- Muhammad Adhan, Jufrizen, Muhammad Andi Prayogi, dan Yudi Siswadi, (2020). “Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan”. Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis Volume 11, Nomor 1, Januari 2020.
- Muhammad Rizqullah Mahdi dan Dr. Alex Winarno, (2022). “Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor”. e-Proceeding of Management : Vol.9, No.2 April 2022.

- Nuraini, T. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru
- Pasolong, Harbani. 2015. Teori Administrasi Publik, Alfabeta, Bandung.
- Robbins (2016) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Media,
- Rini Astuti dan Imam Prayogi, (2018). “Pengaruh Kepemimpinan Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul”. Prosiding: ISSN: 2621 - 1572 The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018 “Pemberdayaan dan Penguatan Daya Saing Bisnis Dalam Era Digital”.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta