

Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Individu di Tempat Kerja : Sebuah Kajian Tentang Kinerja Karyawan

Abdul Mansyur¹, Dharmawati Djaharuddin², Bela Sri Rahayu³

^{1,2}Manajemen STIEM Bongaya Makassar

³Manajemen STIE Makassar Maju

abdul.mansyur@stiem-bongaya.ac.id

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Energi Sengkang (Kantor Pusat Makassar). Pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Populasinya adalah karyawan PT. Energi Sengkang (Kantor Pusat Makassar) yang berjumlah 37 Karyawan. Sedangkan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh berjumlah 35 responden. Hasil kuesioner tersebut telah diuji validitas dan reliabilitasnya, juga telah diuji asumsi klasik berupa asumsi normalitas, Multikoleniaritas, dan Heteroskedastisitas. Metode analisis data menggunakan teknik regresi linear berganda dengan program SPSS 25.0. Hasil penelitian menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kepuasan kerja, Disiplin kerja dan Kinerja karyawan

Abstract : *This study aims to determine whether the effect of job satisfaction and work discipline on employee performance at PT. Sengkang Energy (Makassar Head Office). Data collection uses primary data obtained from questionnaires. The population is employees of PT. Sengkang Energy (Makassar Head Office), totaling 37 employees. While the sample used is a saturated sample of 35 respondents. The results of the questionnaire have been tested for validity and reliability, and classical assumptions have been tested in the form of assumptions of normality, multicollinearity and heteroscedasticity. Methods of data analysis using multiple linear regression techniques with the SPSS 25.0 program. The results of the study stated that satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, then work discipline has a positive and significant effect on employee performance, work satisfaction and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. .*

Keywords: job satisfaction, work discipline and employee performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu rangkaian pengelolaan berbagai persoalan dalam lingkup wakil-wakil, pekerja, buruh, direksi atau mungkin seluruh buruh yang mendukung gerak setiap jenis perkumpulan, pendirian atau organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Mulyana, 2013)

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah perusahaan, baik itu suatu departement atau individu. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah perusahaan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut (Utamy et al., 2020).

Dengan harapan agar tujuan perusahaan dapat tercapai, maka setiap organisasi, perusahaan, dan instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan melakukannya dengan berbagai cara, antara lain dengan memberikan kompensasi yang sesuai, pelatihan dan pengembangan, pendidikan, dan lingkungan kerja yang kondusif. Organisasi yang baik adalah organisasi yang dapat menciptakan SDM yang unggul dengan bekerja pada penampilan perwakilannya

dan dengan demikian organisasi harus dapat mengikuti dan memperlakukan setiap perwakilannya sebaik mungkin untuk mengikutinya. eksekusi hebat untuk organisasi dan perwakilannya (Rahman, 2020)

Penelitian ini berlokasi pusdiklat pegawai kementerian Pendidikan dan kebudayaan Jakarta. Jenis penelitian adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Pengambilan data menggunakan *simple random sampling* yang didistribusikan kepada 55 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan data pustaka. Metode yang digunakan adalah regresi linear berganda, dengan bantuan *software SPSS 22*.

Konsekuensi dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan pemenuhan jabatan secara signifikan mempengaruhi pelaksanaan representatif yang ditunjukkan dengan tingkat kepentingan $F < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) dan R-square sebesar 0,663. Artinya komitmen dampak disiplin kerja dan pemenuhan jabatan sebesar 66,3%. Sedangkan sisanya sebesar 33,7% dapat dijelaskan oleh variabel di luar penelitian ini. Sedangkan disiplin kerja secara fundamental mempengaruhi pelaksanaan representatif sebesar 0,311 dan pemenuhan kerja secara bersama-sama mempengaruhi pelaksanaan representatif sebesar 0,000. dengan temuan penelitian menunjukkan bahwa Balai Diklat Kepegawaian Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan di Balai Diklat Kepegawaian Jakarta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

PT Energi Sengkang adalah perusahaan penghasil tenaga listrik independent utamanya bergerak dalam bidang produksi dan penjualan tenaga listrik. PT Energi Sengkang sendiri cabang dari investor tenaga asing, *Energy World Corporation Limited ('EWC')*, berlokasi di Indonesia. Bisnis utama adalah untuk memproduksi tenaga listrik dan menjualnya ke PT PLN Persero. Peningkatan kebutuhan akan pembangkit listrik yang efisien dan bersih di Indonesia secara selektif mengembangkan kapasitas pembangkit listrik baru berbahan bakar gas alam dilokasi-lokasi dimana kemampuan untuk memenuhi peningkatan permintaan local dibatasi oleh pasokan bahan bakar dan kapasitas pembangkit yang tersedia. PT. Energi Sengkang sendiri mempunyai nilai-nilai yaitu semua karyawan wajib mengembangkan keunggulan pesona di fungsinya masing-masing berdasarkan praktik global terbaik, membudayakan inovasi di segala bidang dalam perusahaan, menyiapkan lingkungan kerja yang aman dan bermanfaat penuh tantangan bagi seluruh karyawan. Namun berdasarkan hasil prariset yang dilakukan penulis pada PT. Energi Sengkang, terdapat beberapa permasalahan diantaranya masih ada rasa kepuasan kerja karyawan belum tercapai selama bekerja pada perusahaan hal ini disebabkan karyawan merasa kurang nyaman dengan sarana dan prasarana yang diberikan oleh perusahaan. Masalah disiplin dimana karyawan tidak menyelesaikan tugas-tugas sesuai waktu yang telah ditetapkan perusahaan, disamping itu karyawan yang sering datang terlambat masuk ke kantor. Masalah motivasi dimana pimpinan jarang memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tingkat disiplin karyawan sangat rendah dalam melakukan pekerjaan. Masalah kinerja kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan perusahaan, sehingga produktivitas yang dihasilkan karyawan tidak sesuai harapan perusahaan, dimana karyawan sering menunda-nunda pekerjaan yang diberikan, sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu.

Berbagai macam fenomena masalah yang terjadi pada PT. Energi Sengkang menjadi dasar penelitian untuk menganalisis sebab ada dua faktor yang muncul. Hal ini dapat dijadikan sebagai perbaikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat permasalahan yang terjadi pada objek penelitian namun penulis membatasi masalah peneliti mengenai kepuasan kerja, disiplin, dan kinerja. Menurut Prayogi (2019) Kinerja pegawai dapat mencerminkan kinerja organisasi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja performance. Menurut Sausan et al., (2021) kinerja adalah suatu proses mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan atau semua tenaga kerja yang menopang seluruh aktivitas dari organisasi, lembaga atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Utamy et al., 2020).

Sumber daya manusia, atau SDM, adalah bagian yang sangat penting dari bisnis yang tidak dapat dipisahkan dari departemen atau individu. SDM juga merupakan kunci yang menentukan kemajuan organisasi. Menurut Mulyana (2013), sumber daya manusia (SDM) pada hakikatnya terdiri dari karyawan yang bergerak, berpikir, dan merencanakan tujuan perusahaan.

Kepuasan Kerja

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai/karyawan (Giyarto, 2018)

Sekartini (2016) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosi positif atau negatif yang dialami karyawan dalam memandang pekerjaannya. Cara seseorang merasa tentang pekerjaannya tercermin dalam kepuasan kerja. Sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang mereka temui di tempat kerja menunjukkan hal ini.

Indikator-indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu (Wijaya, 2018)

1. Pekerjaan yang secara mental menantang
2. Kondisi kerja yang mendukung
3. Hilangnya perasaan tidak puas
4. Gaji atau upah yang pantas

Disiplin Kerja

Secara umum kedisiplinan seseorang dapat dilihat dari perilaku orang tersebut dalam menjalankan tugasnya. Secara lebih mendalam kedisiplinan memuat dimensi sikap yang melibatkan mental seseorang (Paramarta, 2019).

Menurut Arda (2017) bahwa Kedisiplinan adalah kesedaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini adalah sikap seseorang yang secara suka rela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, perbuatan seseorang yang sesuai dengan perusahaan baik tertulis maupun tidak.

Menurut Paramarta (2019) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi, diantaranya:

- a). Tujuan dan kemampuan
- b). Teladan pemimpin
- c). Keadilan
- d). Disiplin Peraturan

Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan diukur dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang mereka hasilkan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Eksekusi karena usaha seseorang yang mempunyai kapasitas dan kegiatan dalam keadaan tertentu. Kata “kinerja” berasal dari “job performance” atau “actual performance” yang mengacu pada prestasi kerja aktual seseorang (Indrajita et al., 2021)..

Menurut Belti Juliayanti (2012) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Nurcahyani & Adnyani, (2016) mengemukakan, bahwa indikator kinerja yaitu:

- a). Kualitas
- b). Kuantitas.
- c). Ketepatan waktu
- d). Tanggung jawab.

KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS

Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif atau produktivitas menghasilkan kepuasan. Jika diterapkan dalam suatu organisasi maka dapat dikatakan

organisasi dengan karyawan yang terpuasakan cenderung lebih efektif, sehingga produktivitas semakin meningkat (Sanuddin & Widjojo, 2013)

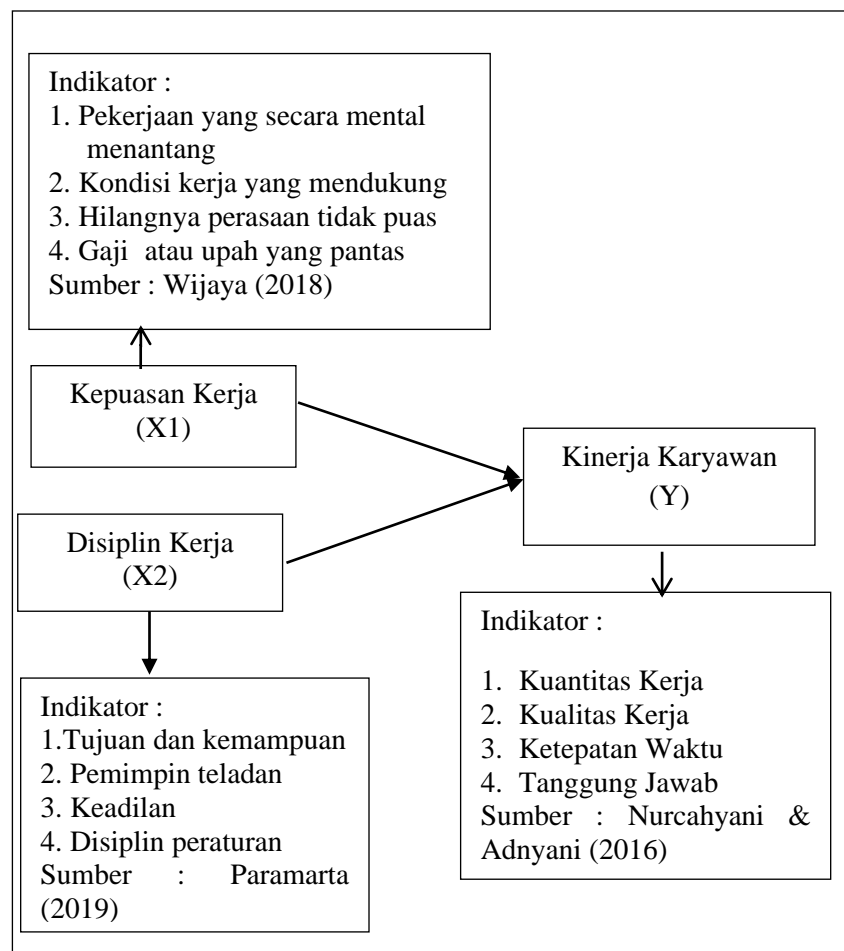
Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis terlihat bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin kerja adalah kerja seorang wakil untuk sungguh-sungguh melakukan latihan-latihan kerjanya. Dalam hal ini, disiplin dapat berbentuk waktu, seperti selalu tiba di tempat kerja tepat waktu. Kemudian, kinerja akan berdampak negatif jika ia disiplin dan lalai menjalankan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dilakukan oleh pegawai yang disiplin (Syafriana, 2017).

Hubungan Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan dan kinerja karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan dan prestasi karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan dan prestasi karyawan rendah (Giyarto, 2018).

Gambar 1. Kerangka Konsep



Hipotesis

- H₁: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Energi Sengkang.
- H₂: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Energi Sengkang.

H₃: Kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Energi Sengkang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif dengan metode Deskriptif. Yang merupakan pendekatan yang menekan pada data-data angka sehingga akan diketahui pengaruh antar variabel yang akan diteliti dan menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran objek yang akan diteliti.

Populasi yang digunakan untuk penelitian memiliki sejumlah karakteristik yang membentuk sampel. Penelitian mungkin tidak melibatkan semua populasi jika besar. Populasi yang dipilih disebut pemeriksaan. Partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Energi Sengkang, ada 37 orang yang bekerja di Kantor Pusat Sengkang Energi Makassar. Karena populasinya kecil, sampel jenuh digunakan untuk menentukan sampel. Bahwa menurut Sugiyono (2014), Sampling Jenuh adalah suatu metode pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel, dengan sampel dalam penelitian ini sebanyak 37 karyawan.

HASIL PENELITIAN

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal	Mean	.0000000
Paramet	Std.	
ers ^{a,b}	Deviation	1.44097635
Most	Absolute	.087
Extreme	Positive	.087
Differen	Negative	-.057
ces		
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Uji Autokorelasi

Tabel 2. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.535 ^a	.286	.264	1.46298	1.662

Uji Mutikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.704	2.667		4.763	.000		
	X1	.205	.122	.286	1.677	.098	.378	2.648
	X2	.171	.105	.279	1.638	.106	.378	2.648

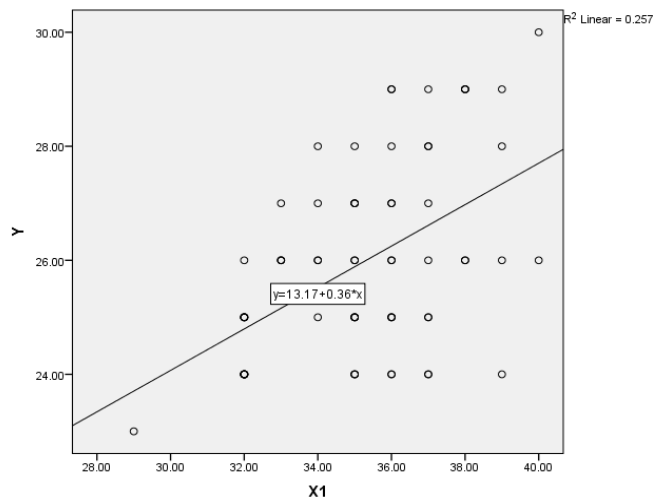
Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

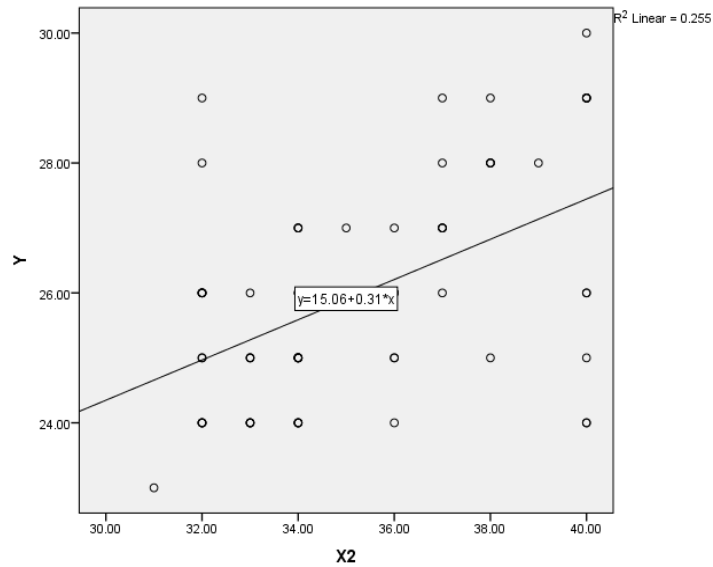
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-4.122	1.317		-3.129	.003
	X1	.099	.060	.294	1.631	.108
	X2	.052	.052	.183	1.015	.314

Uji Linearitas

Gambar 2. Scatter Plot karakteristik pekerjaan (X1) dan Kinerja Karyawan (Y)



Gambar 3. Scatter Plot karakteristik individu dan (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)



Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 5. Hasil Analisis Deskriptif Statistik
 Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Karakteristik pekerjaan	68	29.00	40.00	35.1912	2.37686
Karakteristik individu	68	31.00	40.00	35.1912	2.78191
Kinerja karyawan	68	23.00	30.00	25.9559	1.70542
Valid N (listwise)	68				

Analisis Regresi Linear Berganda

Table 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.704	2.667		4.763	.000
karakteristik pekerjaan	.205	.122	.286	1.677	.098
karakteristik individu	.171	.105	.279	1.638	.106

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Abdul Mansyur, Dharmawati Djaharuddin, Bela Sri Rahayu: Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Individu di Tempat Kerja : Sebuah Kajian Tentang Kinerja Karyawan

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
 Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.535 ^a	.286	.264	1.46298

Uji Parsial (Uji T)

**Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji T) Karakteristik pekerjaan
 Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.165	2.686		4.902	.000
	Karakteristik Pekerjaan	.363	.076	.507	4.773	.000

**Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji T) Karakteristik individu
 Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.058	2.299		6.550	.000
	Karakteristik Individu	.310	.065	.505	4.755	.000

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 10. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55.748	2	27.874	13.023	.000 ^b
	Residual	139.120	67	2.140		
	Total	194.868	67			

Berdasarkan table 5.23 dapat diketahui nilai signifikansi untuk Karakteristik Pekerjaan (X2) dan Karakteristik Individu (X2) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan Fhitung $13,023 > F$ tabel 3,14. Maka dapat di kemukakan variabel Karakteristik Pekerjaan (X1) dan Karakteristik Individu (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Bank Negara Indonesia Kantor Wilayah 07 Makassar. Hasil penelitian ini sejalan

dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hadrane (2018) yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten HULU Sungai Tengah”. dimana hasil menunjukkan karakteristik pekerjaan secara simultan mempengaruhi kinerja pegawai BPN Kabupaten Hulu Sungai Tengah dengan tingkat kesalahan 5%. Hal ini terbukti bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($F_{hitung} 33,408 > F_{tabel} 3,305$), sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. Besarnya pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai BPN Kabupaten Hulu Sungai Tengah sebesar koefisien determinasi simultan (R^2) sebesar 0,683. Artinya, kinerja pegawai BPN Kabupaten Hulu Sungai Tengah dapat dijelaskan oleh variabel karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan sebesar 68,3% dan sisanya sebesar 31,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model ini. Dengan demikian, hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan bahwa variabel karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPN Kabupaten Hulu Sungai Tengah terbukti diterima.

Interpretasi Hasil Penelitian

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian uji t di atas mengenai hubungan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan, maka diperoleh nilai thitung sebesar 4,773 dan nilai p-value sebesar $0,000 < 0,05$ dan derajat = 65, maka diperoleh nilai ttabel sebesar 1,997. Oleh karena itu hasil nilai thitung $>$ ttabel ($4,773 > 1,997$) dan nilai signifikan lebih kecil dari p-value 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dinyatakan H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya variabel Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin baik Karakteristik Pekerjaan maka Kinerja Karyawan akan semakin baik. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rizal Ahmad dkk (2019), Dayat Ikhsan Hajati dkk (2018), Rahman dkk (2020) dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan variabel Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Karyawan.

Pengaruh Karakteristik Individu (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian uji t di atas mengenai Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan, maka diperoleh nilai thitung sebesar 4,755 dan nilai p-value sebesar 0,000 lebih kecil $<$ 0,05 dan derajat bebas = 65, maka diperoleh nilai ttabel sebesar 1,997. Oleh karena itu, hasil nilai thitung $>$ ttabel ($4,755 > 1,997$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dinyatakan H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya variabel Karakteristik individu (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahman dkk (2020), Dayat Ikhsan Hajati (2019), Hadrane (2017) yang dimana hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Karakteristik Individu dengan Kinerja Karyawan.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X1) dan Karakteristik Individu (X2) secara bersama-sama berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis regresi diperoleh persamaan garis $Y = 12,704(\text{Konstanta}) + 0,205(X_1) + 0,171(X_2) + 2,667(e)$. nilai konstanta sebesar 12,704 dan nilai koefisien sebesar 0,205 dan 0,171. Model ini menunjukkan bahwa koefisien regresi berganda bernilai positif.

Dari pengujian hipotesis bahwa nilai signifikan (sig) sebesar 0,000 dan $F_{hitung} = 13,023$ sedangkan $F_{tabel} = 3,14$. Karena nilai sig lebih kecil dari 0,05 dan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Karakteristik Pekerjaan (X_1) dan Karakteristik Individu (X_2)

terhadap Kinerja Karyawan (Y). setelah dilakukan pengujian linieritas garis regresi dengan menggunakan SPSS version 25 for windows

diperoleh bahwa garis regresi tersebut terbukti linear. Dari pengujian signifikansi koefisien regresi yang juga dilakukan dengan program yang sama diperoleh bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas X1 (karakteristik pekerjaan) dan X2 (karakteristik individu) secara bersama-sama terhadap variabel terikat Y (kinerja karyawan)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian telah dilakukan mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia Kantor Wilayah 07 Makassar dapat disimpulkan sebagai berikut : Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa Karakteristik Pekerjaan yang dimiliki karyawan PT Bank Negara Indonesia Kantor Wilayah 07 Makassar menunjukkan hasil yang baik, karyawan merasa dirinya mampu melaksanakan pekerjaan dan mengetahui berbagai macam hal yang berhubungan dengan karakteristik pekerjaannya. selain itu hasil analisis juga menunjukkan bahwa karakteristik individu yang dimiliki karyawan menunjukkan hasil yang baik. Dapat diartikan bahwa kemampuan, nilai, sikap dan minat yang dimiliki oleh karyawan berpengaruh tinggi terhadap kinerja yang dibutuhkan untuk bekerja dengan lebih baik. Karakteristik Pekerjaan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikansi 0,000 dimana tingkat signifikansi yang lebih kecil di banding dengan nilai alpha 0,05. Maka keputusannya adalah H1 diterima. Hal tersebut berarti hipotesis yang menyatakan Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. Karakteristik Individu (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana tingkat signifikansi yang lebih kecil dibanding dengan nilai alpha 0,05. Maka keputusannya adalah H2 diterima. Hal tersebut berarti hipotesis yang menyatakan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Karakteristik Pekerjaan (X1) dan Karakteristik Individu (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diketahui nilai signifikansi untuk Karakteristik Pekerjaan (X1) dan Karakteristik Individu (X2) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} 13,023 > F_{tabel} 3,14$. Maka dapat di kemukakan variabel Karakteristik Pekerjaan (X1) dan Karakteristik Individu (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) diterima.

Daftar Pustaka

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Praktik dan Penelitian). UNIMAL PRESS.
- Agustina, I., & Widhiastuti, H. (2021). Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Pembatik Putting Out System. *Jurnal Of Psychologu*, 5(1), 218–230.
- Ahmad, R., Fikri, M. El, & Rica, R. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya - Langkat. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 137–146.
- Dessy, Yunita, L., Br, A. N., & Sinulingga. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Pagar Merbau. *Jurnal Of Management Science (JAMS)*, 1(1), 1–6.

- Fatmah, D. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerti. *Jurnal Samudra Ekonomi*, 8(2), 124–133.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (G. Imam (ed.); VII (2016)). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hajati, D. I., A, D. W., Wahyuni, H. N., Daya, S., & Sdm, M. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu , Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru). Latar Belakang Masalah Tujuan Penelitian Tinjauan Teori. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 7(1), 1–10.
- Handrane. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Hulu Sungai Tengah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 124–129.
- Islamy, F. J. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun. *Jurnal Indonesia Membangun*, 18(2), 30–44.
- Mahayanti, I. G. A. K., & Sriathi, A. A. A. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Situasi Kerja terhadap kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Unud*, 6(4), 2253–2279.
- Muzdalifa, & Jaenab. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di PT. BNI (Persero) Cabang Bima The Effect of Work Environment on Employee Work Discipline At PT. BNI (Persero) Bima Branch. *Jurnal Economy Deposit*, 4(1), 248–255.
- Nasrul, H. W., Buulolo, M., & Ratnasari, S. L. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 10(April), 317–330.
- Puspatriani, D. A. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu, Iklim Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Tasikmalaya. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 9(1), 211–220.
- Rahman, F., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Studi Pada FISIP ULM Banjarmasin). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 9(1), 69–82.
- Sihombing, E. P., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Manado Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2858–2867.
- Sofie, F., & Fitira, S. E. (2018). Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 18(1), 1–12.
- Sofie, F., & Fitria, E. S. (2018). Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Usaha Menengah (Studi Pada CV. Kota Agung. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 18(1), 001--12.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Pendidikan : *Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Sugiyono (ed.); Cet. 21). CV Alfabeta.
- Wibowo, J., & Hidahat, T. (2020). Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi Kerja Dengan Di Mediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Pekalongan. *Jurnal Magisma*, VIII(2), 1–