

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, LINGKUNGAN KERJA
DAN KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI
BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN
LABUHANBATU**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Syarat
Mencapai Gelar Magister Manajemen (M.M)
Program Studi Magister Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH :

BOY RINALDI
1920030123

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

PENGESAHAN TESIS

Nama : **BOY RINALDI**
NPM : **1920030123**
Program Studi : **Magister Manajemen**
Konsentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**
Judul Tesis : **PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU,
LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI
BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN
LABUHANBATU**

Pengesahan Tesis

Medan, 18 Maret 2022

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA


Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

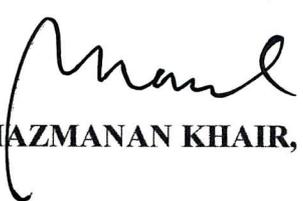
Diketahui

Direktur

Ketua

Program Studi


Prof. Dr. H. TRIONO EDDY, S.H., M.Hum


Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA

PENGESAHAN

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI BADAN
PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN LABUHANBATU**

BOY RINALDI
NPM : 1920030123

Program Studi : Magister Manajemen

“Tesis ini telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji, yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan berhak menyandang Gelar Magister Manajemen (M.M) Pada Hari Jum’at, Tanggal 18 Maret 2022”

Panitia Penguji

1. **Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA**
Ketua

1.

2. **Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si**
Sekretaris

2.

3. **Assoc. Prof. Dr. Drs. SJHRIL EFFENDY P, M.Si., M.A., M.Psi., M.H**
Anggota

3.

4. **Dr. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si**
Anggota

4.

5. **Assoc. Prof. H. MUIS FAUZI RAMBE, S.E., M.M**
Anggota

5.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

NAMA : BOY RINALDI
NPM : 1920030123
PROGRAM STUDY : MAGISTER MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan bahwa apabila Tesis saya dengan judul :
“ PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN LABUHAN BATU “

Tidak di publish sampai tahun 2023, maka saya bersedia untuk melakukan publish ulang.

Demikian Surat Pernyataan ini saya perbuat, untuk dapat dipergunakan semestinya.

Atas perhatiannya saya mengucapkan terima kasih. Sekian dan Terima Kasih.

Medan, 7 Juli 2023

Yang membuat pernyataan



BOY RINALDI

ABSTRAK

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN LABUHANBATU

Boy Rinaldi

Magister Manajemen

E-mail: boyrinaldi543@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap prestasi kerja, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap prestasi kerja pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu sebanyak 60 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 60 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji t dan Uji F, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (versi 24.00). Secara parsial karakteristik individu memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Secara parsial kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Secara simultan karakteristik individu, lingkungan kerja dan kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

Kata Kunci : Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Prestasi Kerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF INDIVIDUAL CHARACTERISTICS, WORK ENVIRONMENT AND COMPETENCY ON THE WORK PERFORMANCE OF BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN LABUHANBATU

Boy Rinaldi

Master of Management

E-mail: boyrinaldi@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of individual characteristics on work performance, to determine and analyze the effect of the work environment on work performance, to determine and analyze the influence of competence on work performance and to determine and analyze the influence of individual characteristics, work environment and competence on work performance at Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all employees of Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu as many as 60 people and the sample used in this study was 60 people using a saturated sample. Data collection techniques in this study used a questionnaire. The data analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression, Classical Assumption Test, t-test and F-test, and the Coefficient of Determination. Data processing in this study using the SPSS software program (version 24.00). Partially, individual characteristics have a significant influence on work performance. Partially the work environment has a significant influence on work performance. Partially, competence has a significant effect on work performance. Simultaneously individual characteristics, work environment and competence have a significant influence on employee performance at Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

**Kata Kunci : Individual Characteristics, Work Environment, Competency and
Work Performance**

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Allah Subhanahu Wata'ala yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunianya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini. selanjutnya shalawat dan salam peneliti sampaikan kepada Junjungan kita Nabi Muhammad Salallahu 'Alaihi Wasallam. penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata-2 program studi magister manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M) Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam menyelesaikan tesis ini peneliti banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati peneliti ingin mengucapkan banyak terimakasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan tesis. Peneliti ingin mengucapkan banyak terimakasih sebesar - besarnya terutama kepada:

1. Teristimewa untuk Ayahanda dan Ibunda kandung tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan tesis ini. Dan seluruh keluarga besar peneliti yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spitutorial kepada peneliti serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada peneliti.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Prof. Dr. Triyono Eddy, S.H., M.Hum, selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hazmanan Khair, MBA, selaku ketua program studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan selaku dosen pembimbing I yang juga telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan tesis
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si, selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan tesis.
6. Seluruh Staf Pengajar dan seluruh pegawai di biro Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang selalu memberikan bantuan kemudahan dan memberikan ilmu kepada peneliti.
7. Pimpinan dan seluruh Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu yang telah banyak membantu peneliti selama peneliti melakukan penelitian di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.
8. Teman-teman yang tidak dapat disebutkan satu-persatu, yang tiada hentinya memberikan masukan serta dukungan kepada peneliti, terima kasih atas kerja samanya selama ini, semoga Allah selalu meridhoi dan memberkahi kerja keras dan perjuangan kita selama ini.

Peneliti menyadari bahwa tesis ini kurang baik dari segi materi maupun penelitiannya, untuk itu dengan kerendahan hati peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan tesis ini dari semua pihak.

Akhir kata peneliti ucapkan banyak terimakasih semoga tesis ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan dapat memperluas cakrawala pemikiran kita dimasa yang akan datang dan berharap tesis ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya.

Wassalammu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Februari 2022
Peneliti,

BOY RINALDI
1920030123

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	8
1.3 Batasan Masalah	9
1.4 Rumusan Masalah.....	9
1.5 Tujuan Penelitian.....	10
1.6 Manfaat Penelitian	10
BAB 2 LANDASAN TEORI	12
2.1 Uraian Teoritis.....	12
2.1.1 Manajemen	12
2.1.1.1 Pengertian Manajemen.....	12
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.3 Prestasi Kerja	14
2.1.3.1 Pengertian Prestasi Kerja	14
2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja	15
2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	18
2.1.3.4 Penilaian Prestasi Kerja	20
2.1.3.5 Indikator Prestasi Kerja.....	24
2.1.4 Karakteristik Individu	25
2.1.4.1 Pengertian Karakteristik Individu.....	25
2.1.4.2 Manfaat Mengetahui Karakteristik Individu	26
2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Karakteristik Individu	24
2.1.4.4 Indikator Karakteristik Individu	30
2.1.5 Lingkungan Kerja	32
2.1.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	32
2.1.5.2 Jenis Lingkungan Kerja	33
2.1.5.3 Manfaat Lingkungan Kerja	35
2.1.5.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	36
2.1.5.5 Indikator Lingkungan Kerja.....	36

2.1.6 Kompetensi.....	39
2.1.6.1 Pengertian Kompetensi	39
2.1.6.2 Karakteristik Kompetensi.....	40
2.1.6.3 Manfaat Kompetensi.....	42
2.1.6.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi	43
2.1.6.5 Indikator Kompetensi.....	47
2.2 Kerangka Konseptual.....	49
2.3 Hipotesis.....	53
BAB 3 METODE PENELITIAN	55
3.1 Pendekatan Penelitian	55
3.2 Defenisi Operasional.....	55
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	56
3.4 Populasi dan Sampel.....	57
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	58
3.6 Teknik Pengujian Instrument	59
3.7 Teknik Analisis Data	63
BAB 4 HASIL PENELITIAN	69
4.1 Hasil Penelitiin	69
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	69
4.1.2 Identitas Responden.....	69
4.1.3 Persentase Jawaban Responden.....	72
4.1.4 Model Regresi	80
4.1.4.1 Uji Asumsi Klasik.....	80
4.1.4.2 Regresi Linear Berganda	84
4.1.4.3 Pengujian Hipotesis.....	84
4.1.4.4 Koefisien Determinasi (R-Square).....	91
4.2 Pembahasan.....	92
4.2.1 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja...	93
4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja.....	95
4.2.3 Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja	97
4.2.4 Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja	99
BAB 5 PENUTUP	101
5.1 Kesimpulan	101
5.2 Saran	101
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	104

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	56
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian.....	57
Tabel 3.3 Skala Likert.....	59
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja	60
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Karakteristik Individu.....	61
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	61
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Kompetensi	61
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas	62
Tabel 4.1 Jenis Kelamin.....	69
Tabel 4.2 Pendidikan Terakhir	70
Tabel 4.3 Lama Bekerja	70
Tabel 4.4 Bidang Pekerjaan.....	71
Tabel 4.4 Kriteria Jawaban Responden.....	72
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Prestasi Kerja	72
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Karakteristik Individu	74
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja	76
Tabel 4.8 Skor Angket Untuk Variabel Kompetensi.....	78
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas	82
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	84
Tabel 4.11 Hasil Uji Statistik t (Parsial)	86
Tabel 4.12 Hasil Uji Statistik F (Simultan).....	90
Tabel 4.13 Hasil Uji Determinasi	92

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja.....	50
Gambar 2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja.....	51
Gambar 2.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja	52
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual.....	53
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	66
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	68
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	81
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	83
Gambar 4.3 Kurva Uji t Karakteristik Individu.....	87
Gambar 4.4 Kurva Uji t Lingkungan Kerja.....	88
Gambar 4.5 Kurva Uji t Kompetensi	89
Gambar 4.6 Kurva Uji F.....	91

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pegawai merupakan salah satu aspek sangat penting bagi instansi pemerintah karena mereka mempunyai akal, pikiran, bakat, kreativitas, dan tenaga yang dibutuhkan untuk mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan oleh instansi guna mencapai tujuan. Semakin baik produktivitas individu di dalam suatu instansi pemerintah maka akan meningkatkan tujuan instansi. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah produktivitas individu pegawai akan menurunkan produktivitas instansi tersebut. karena manusialah yang mengurus dan mengelola kegiatan usaha di instansi pemerintah tersebut. Sehingga dalam hal ini pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan berdaya guna harus mendapat perhatian khusus dari pemilik perusahaan (Mathis & Jackson, 2011)

Setiap pegawai dalam suatu instansi pemerintah memiliki tugas dan tanggung jawab tertentu sebagai bentuk kontribusi pegawai dalam mencapai hasil kerja atau target perusahaan. Menurut (Mangkunegara, 2017), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga dalam hal ini pemilik atau pemimpin instansi pemerintah harus bisa mengarahkan pegawainya agar bisa memiliki prestasi kerja yang baik.

Peningkatan prestasi kerja pegawai itu sendiri akan mendorong peningkatan kinerja dan faktor-faktor lain dari seluruh kinerja dari seluruh usaha atau instansi pemerintah. Sedangkan prestasi kerja pegawai dalam aktifitas proses

produksi dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain: karakteristik individu, lingkungan kerja dan kompetensi. Pengukuran prestasi kerja pegawai yang digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi. Prestasi kerja yang tinggi merupakan salah satu keunggulan kompetitif instansi pemerintah. Prestasi kerja sangat tergantung pada sumberdaya manusia yang tinggi dan moral yang baik.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Didalam suatu instansi pemerintah faktor manusia sebagai tenaga kerja merupakan sumber daya yang sangat penting, karena manusia itulah yang akan membawa arah perkembangan suatu instansi pemerintahan. Manusia dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, mereka mempunyai keinginan yang berbeda-beda. Keinginan inilah yang sangat mempengaruhi karakteristik individu dari masing-masing individu itu sendiri, oleh karena itu perbedaan karakteristik individu dari setiap pegawai, jika suatu instansi pemerintahan ingin mencapai tujuan organisasi maka karakteristik individu haruslah diperhatikan semaksimal mungkin. Dari perbedaan-perbedaan karakteristik individu menerangkan mengapa prestasi kerja pegawai yang satu berbeda dengan yang lain.

Menurut (Suwatno & Priansa, 2011) karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja. Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti dengan perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek yang disenangi itu. Minat mempunyai kontribusi terbesar dalam pencapaian tujuan perusahaan, betapapun sempurnanya rencana organisasi dan pengawasan

serta penelitiannya, bila pegawai tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat gembira maka suatu organisasi tidak akan mencapai hasil yang semestinya dapat dicapai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Susana, 2009); (Yunita, Paranoan, & Gunthar, 2014); dan (Griffinia, 2014) yang menyimpulkan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap prestasi kerja

Menurut (Gibson, 2011) kebutuhan adalah kekurangan yang dialami seseorang pada waktu tertentu. Didalam suatu instansi pemerintah karakteristik individu yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai, selain karakteristik individu yang juga dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah lingkungan tempat mereka bekerja, karena lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal bagi instansi pemerintah. Jika lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh instansi pemerintahan secara maksimal maka pegawai tidak dapat bekerja secara optimal dan tujuan instansi pemerintahan tidak akan tercapai. Lingkungan kerja merupakan faktor yang paling banyak mempengaruhi perilaku pegawai terutama dalam lingkungan pekerjaan yang secara tidak langsung maupun langsung mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Menurut (Nitisemito, 2011) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan padanya. lingkungan kerja dapat diartikan sebagai lingkungan yang merupakan aspek dari prestasi kerja. Dikatakan lebih lanjut bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana para pekerja dapat membuktikan segala kemampuannya dalam menjalankan tugas-

tugas yang dibebankannya. Pekerja sebagai unsur utama dalam organisasi, memegang peranan yang sangat penting sehingga semua unsur organisasi, tidak akan berfungsi tanpa ditangani oleh pekerja.

Peranan ini timbul karena secara manusiawi memang manusia menginginkan dapat berperan dalam lingkungan, termasuk lingkungan kerja. Dalam melaksanakan tugas-tugasnya, setiap tenaga kerja berhubungan langsung dan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi tiga kelompok. Pertama adalah disediakannya berbagai macam fasilitas untuk pegawai, seperti pelayanan kesehatan dan pengadaan kamar kecil. Kelompok kedua adalah kondisi kerja. Pengaturan kondisi kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Pengaturan kondisi antara lain pengaturan penerangan ruang kerja, pengaturan suara bising, pemilihan warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan pegawai. Kelompok yang ketiga adalah masalah hubungan pegawai. pegawai menghendaki tempat kerja yang menyenangkan, memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti telah menimbulkan perasaan yang nyaman dalam bekerja pada pegawai (Ahyari, 2012).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen & Rahmadhani, 2020); (Siagian & Khair, 2018); (Elizar & Tanjung, 2018) dan (Julita & Arianty, 2018) yang menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai

Selain lingkungan kerja, kompetensi juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai, prestasi kerja mempunyai hubungan dengan kompetensi. Prestasi kerja merupakan fungsi dari kompetensi, sikap dan tindakan. Menurut (Suparno, 2012) kompetensi adalah

kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki keterampilan dan kecakapan yang diisyatkan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai didalam organisasi harus didukung oleh beberapa komponen salah satunya kompetensi, kompetensi yaitu pengetahuan, kemampuan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan. Kompetensi tersebut akan membentuk suatu karakter kerja pegawai dengan terbentuknya hasil kerja yang baik dan memuaskan, maka dari itu instansi pemerintah atau swasta menegaskan perlunya kompetensi dalam organisasi.

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik (Wibowo, 2016). Kompetensi pegawai dapat tercapai dengan cara memberikan pelatihan kepada pegawai yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya dan tujuan organisasi.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019); (Elizar & Tanjung, 2018); (Ainanur & Tirtayasa, 2018) yang menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu dahulu bernama Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD). Perubahan nama menjadi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten sesuai dengan peraturan daerah Nomor 2 Tahun 2016 tentang pembentukan perangkat daerah kabupaten

Labuhanbatu. Badan Pendapatan Daerah tipe B melaksanakan fungsi penunjang pemerintahan di bidang pendapatan daerah. Perubahan menjadi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu juga diatur dalam perbub Labuhanbatu nomor 23 Tahun 2019 tentang kedudukan susunan organisasi tugas dan fungsi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu

Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu merupakan instansi pemerintah daerah yang terus berupaya meningkatkan kualitas. Sumber daya aparatur melalui diklat, pelatihan, bimbingan teknis dan studi banding atau pengalaman dengan daerah-daerah lain di Indonesia sehingga diharapkan akan mampu meningkatkan pemahaman dan pada akhirnya akan mampu memberikan sosialisasi kepada masyarakat guna meningkatkan kesadaran masyarakat dibidang perpajakan dan retribusi baik yang berhubungan dengan pajak perusahaan/badan usaha maupun perorangan yang secara teknik operasional telah diatur didalam peraturan Bupati Labuhanbatu.

Dalam upaya pencapaian tujuan yang dimilikinya akan memerlukan dukungan sumber daya manusia yang bertanggung jawab, berdedikasi dan memiliki integritas serta profesionalisme yang tinggi dari masing-masing personil selain itu didukung pula dengan adanya manajemen sumber daya manusia untuk mengelola seluruh sumber daya manusia yang ada dalam instansi.

Pada survey awal yang dilakukan oleh peneliti, dimana telah terjadi penurunan prestasi kerja dari pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Hal itu tentunya mempengaruhi pelayanan yang dilakukan oleh instansi tersebut kepada masyarakat. Pelayanan yang diharapkan bisa berjalan optimal belum bisa dicapai seperti yang diharapkan. Tentunya membuat target

pencapaian kerja sulit dicapai. Berdasarkan hal tersebut peneliti menemukan beberapa fenomena yang menyebabkan prestasi kerja menurun, diantaranya kualitas kerja pegawai yang kurang serta pengetahuan pegawai yang kurang terhadap pekerjaan yang diberikan menyebabkan prestasi kerja pegawai turun.

Karakteristik individu merupakan adalah minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai, jika karakteristik individu turun maka akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai, seperti yang ditemui oleh peneliti dimana masih ditemui pegawai yang kurang memiliki nilai dan sikap kerja yang baik. Hal tersebut tercermin dari sikap acuh tak acuh terhadap tanggung jawab yang diberikan, sehingga banyak pekerjaan yang tidak mampu disiapkan tepat waktu.

Selain karakteristik individu lingkungan kerja yang nyaman juga dibutuhkan oleh setiap pegawai agar mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai. Namun kadang lingkungan kerja yang nyaman luput dari perhatian instansi agar pegawainya bisa bekerja secara optimal, seperti yang ditemui oleh peneliti pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu, dimana ruangan kerja yang sempit serta kurangnya ventilasi udara menyebabkan pegawai merasa gerah dan kurang nyaman dalam bekerja.

Kompetensi pegawai yang tinggi merupakan modal dasar bagi instansi bisa memberikan pelayanan yang tinggi kepada masyarakat. Melalui kompetensi, instansi lebih mengetahui posisi yang cocok dan tepat untuknya. Namun, bukan menjadi acuan baku bahwa kompetensi menjadi suatu hal paling penting untuk dimiliki seorang pegawai, sebagai pegawai kita perlu tahu kira-kira kompetensi

seperti apa yang umumnya diinginkan instansi pemerintahan tersebut. Berkaitan dengan kompetensi pegawai, pada survey yang dilakukan oleh peneliti, dimana peneliti menemukan pengetahuan dan pemahaman pegawai yang kurang. Hal tersebut terjadi akibat ada diantara pegawai merasa kurang diberikan pelatihan yang cukup dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga sering sekali diantara pegawai tersebut menjadi kurang bisa menyiapkan pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan instansi.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu”**

1.2 identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka peneliti mengidentifikasi beberapa masalah yang berkaitan dengan karakteristik individu, lingkungan kerja dan kompetensi dan prestasi kerja pegawai Badan Pendapatan Kabupaten Labuhanbatu.

1. Ada sepuluh pegawai yang memiliki pengetahuan kurang, terlihat dari kualitas kerja yang cenderung menurun.
2. Masih ditemui sepuluh pegawai yang kurang memiliki nilai dan sikap kerja yang baik. Hal tersebut tercermin dari sikap acuh tak acuh terhadap tanggung jawab yang diberikan, sehingga banyak pekerjaan yang tidak mampu disiapkan tepat waktu.
3. Lingkungan kerja yang kurang nyaman terlihat dari ruangan kerja yang sempit dan ventilasi udara yang kurang.

4. Pengetahuan dan pemahaman pegawai masih kurang kurang, hal tersebut terjadi akibat ada diantara pegawai merasa kurang diberikan pelatihan yang cukup dalam melaksanakan pekerjaannya.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas serta agar tidak terjadi pembiasan permasalahan, maka peneliti membatasi permasalahan dalam penelitian ini yaitu :

1. Sesuai dengan judul yang diajukan, penelitian ini hanya berkaitan dengan karakteristik individu, lingkungan kerja, kompetensi dan prestasi kerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.
2. Pengamatan dan penelitian terbatas pada pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu yang berjumlah 60 orang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh karakteristik individu terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu?
3. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu?
4. Apakah ada pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu?

1.5 Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan sebuah penelitian adalah untuk mencari atau menemukan kebenaran atau pengetahuan yang benar. Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh karakteristik individu terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.
3. Pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu
4. Pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Sebagai sumbangan penting dan memperluas wawasan bagi kajian ilmu manajemen dalam mengelola sumber daya manusia sehingga dapat dijadikan sebagai rujukan untuk pengembangan penelitian sumber daya manusia yang akan datang.
 - b. Memberikan kontribusi untuk memperluas kajian ilmu manajemen yang menyangkut karakteristik individu, lingkungan kerja, kompetensi dan prestasi kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.
- b. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah selanjutnya yang akan dilakukan.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen memiliki arti yang sangat luas, dapat berarti proses, seni, ataupun ilmu. Dikatakan proses karena dalam manajemen terdapat beberapa tahapan untuk mencapai tujuan, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan dan pengendalian. Dikatakan seni karena manajemen merupakan suatu cara atau alat bagi seorang manajer dalam mencapai tujuan, dimana penerapan dan penggunaannya tergantung pada masing – masing pimpinan yang sebagian besar dipengaruhi oleh kondisi dan bawaan pimpinan. Dikatakan ilmu karena manajemen dapat dipelajari dan dikaji kebenarannya.

Sementara itu (Busro, 2018) mengungkapkan bahwa manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui rangkaian kegiatan berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian orang – orang serta sumber daya organisasi lainnya.

Sedangkan (Hasibuan, 2016) mengemukakan manajemen merupakan proses yang khas terdiri dari tindakan-tindakan : perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lainnya.

Menurut (Athoillah, 2010) mengemukakan bahwa manajemen adalah seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini berarti bahwa seorang

manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Jadi dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu ilmu atau seni mengenai proses atau tahapan yang dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dengan cara memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber – sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

(Dessler, 2015) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk memperoleh, melatih, dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan

(Bangun, 2012) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen yang melaksanakan kegiatan pengadaan, pelatihan dan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, serta pemeliharaan

sumber daya manusi. Fungsi – fungsi manajemen akan menjadi dasar pelaksanaan fungsi – fungsi sumber daya manusia untuk mencapai tujuan – tujuan strategis.

(Suwatno & Priansa, 2011) menambahkan bahwa Manajemen SDM adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas fungsi pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja agar tujuan-tujuan individu, organisasi dan masyarakat dapat dicapai

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat dikatakan manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang/fungsi dalam manajemen yang melakukan kegiatan pengelolaan sumber daya manusia dengan segala aktivitas sumber daya manusia di perusahaan yang memiliki tujuan akhir yaitu untuk mencapai tujuan yang diharapkan bersama.

2.1.3 Prestasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja lebih sempit arti dibandingkan dengan profisiensi, yaitu hanya berkenaan dengan apa yang dihasilkan individu melalui tingkah laku dalam pekerjaannya. Ada kecenderungan bahwa tingkat prestasi kerjanya tinggi disebut sebagai orang yang produktif. Namun sebaliknya, individu yang tingkat prestasi kerjanya tidak memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan, maka individu tersebut dikatakan sebagai orang yang tidak produktif dan berprestasi rendah.

Menurut (Sutrisno, 2016) prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Sedangkan Menurut (Sunyoto, 2018) prestasi kerja adalah sesuatu

hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Menurut (Wijono, 2012) prestasi kerja merupakan suatu kombinasi hasil gabungan antara keahlian dan motivasi, di mana keahlian adalah suatu individu untuk melaksanakan sesuatu kerja dan merupakan suatu ciri yang stabil. Menurut (Mangkunegara, 2017) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tuntutan professional pekerjaan yang semakin tinggi mampu menimbulkan banyak tekanan yang harus dihadapi pegawai. Tekanan dari pimpinan, rekan kerja dan tugas yang terlalu banyak tentunya akan berpotensi menimbulkan stress. Bila stress yang dialami pegawai terlalu besar maka prestasi cenderung akan menurun karena stress mengganggu pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja keseluruhan yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya selama masa kerja pegawai didalam perusahaan tersebut.

2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Prestasi kerja sangat penting dalam membawa organisasi atau organisasi kearah yang lebih baik, karena prestasi kerja adalah wujud hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang. Dan bagi suatu organisasi atau organisasi prestasi kerja dijadikan sebagai dasar penilaian dan evaluasi yang dihasilkan oleh karyawan, karena untuk mengetahui seberapa besar kualitas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan untuk organisasi atau organisasi. Maka dari itu pimpinan harus

melakukan penilaian prestasi kerja, dengan begitu organisasi atau organisasi akan mengetahui hasil dari penilaian prestasi kerja tersebut apakah lebih baik atau tidak. Menurut (Fahmi, 2016) tujuan penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Penilaian prestasi kerja memberikan informasi bagi pertimbangan pemberian promosi dan penetapan gaji.
- 2) Penilaian prestasi kerja memberikan umpan balik bagi para manajer maupun karyawan untuk melakukan introspeksi dan meninjau kembali perilaku selama ini, baik yang positif maupun negatif untuk kemudian dirumuskan kembali sebagai perilaku yang mendukung tumbuh berkembangnya budaya organisasi secara keseluruhan.
- 3) Penilaian prestasi kerja diperlukan untuk pertimbangan pelatihan dan pelatihan kembali (*retraining*) serta pengembangan.
- 4) Penilaian prestasi kerja dewasa ini bagi setiap organisasi khususnya organisasi bisnis merupakan suatu keharusan, apalagi jika dilihat tingginya persaingan antar organisasi.
- 5) Hasil penilaian prestasi kerja jauh akan menjadi bahan masukan bagi pemerintah dalam melihat bagaimana kondisi organisasi tersebut.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) Bagi suatu perusahaan penilaian prestasi kerja memiliki berbagai manfaat antara lain sebagai berikut:

- 1) Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian prestasi kerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam

organisasi. Kepentingan lain atas tujuan ini adalah sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan (*job transferring*) pada posisi pat, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian.

2) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian prestasi kerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan. Karyawan yang berkinerja rendah disebabkan kurangnya pengetahuan atas pekerjaannya akan ditingkatkan pendidikannya, sedangkan bagi karyawan yang kurang terampil dalam pekerjaannya akan diberi pelatihan yang sesuai.

3) Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik. Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

4) Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja

disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Prestasi kerja seringkali dijadikan suatu tanda keberhasilan suatu organisasi dan orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian prestasi kerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Menurut (Mangkunegara, 2017) yang merumuskan bahwa prestasi kerja terdiri dari beberapa faktor, yaitu:

- *Human Performance* = *Ability + Motivation*
- *Motivation* = *Attitude + Situation*
- *Ability* = *Knowledge + Skill*

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja, motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut (Wijono, 2012) faktor yang mempengaruhi prestasi kerja ada empat yaitu:

- 1) Faktor keahlian/kompetensi
- 2) Faktor minat
- 3) Faktor motivasi
- 4) Faktor karakter individu

Sedangkan menurut (Setiawan, Suryoko, & Dewi, 2019) dalam penelitiannya, pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik dikarenakan beberapa faktor yang mendorongnya yaitu faktor internal dan eksternal.

- 1) Faktor Internal, yaitu meliputi pemberian motivasi, kompensasi dan pemberian pelatihan. Dalam hal ini pemberian motivasi adalah memberi dorongan kepada pegawainya sehingga dengan dorongan tersebut pegawai dapat mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan baik. kompensasi adalah penghargaan kepada pegawai secara adil dan layak untuk prestasi kerja dan jasa yang telah dikeluarkan terhadap tujuan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi sedangkan untuk *skill* dan *training* pemimpin harus memberikan pelatihan-pelatihan khusus sehingga *skill* pegawai dapat bertambah dari sebelumnya dan pemimpin juga harus memberikan *training-training* kepada pegawai sesuai dengan instansi yang ditunjuk.
- 2) Faktor Eksternal, yaitu faktor yang berasal dari lingkungan kerja Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Mengingat pentingnya faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai, hal ini dapat dijadikan pedoman bagi pegawai untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai untuk menghadapi persaingan, meningkatkan kemampuan kerja pegawai. Serta meningkatkan kuantitas dan kemampuan sumber daya manusia secara

teoritis semakin besar faktor kemampuan, faktor motivasi dan faktor keahlian yang diberikan akan menjadi dorongan pribadi seseorang untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai.

2.1.3.4 Penilaian Prestasi kerja

Pada umumnya para pimpinan kurang menyenangi tugas penilaian prestasi kerja karena menyampaikan kritik terhadap prestasi kerja bawahan bukanlah hal yang menyenangkan, bahkan dapat melukai perasaan orang lain yang dinilai. Hal ini akan semakin dipersulit dengan kurangnya kemampuan penilai dalam teknik penilaian prestasi kerja itu sendiri. Oleh karena itu, penilai harus benar-benar mengetahui prosedur penilaian tersebut.

Menurut (Januari, Utami, & Ruhana, 2015) Penilaian prestasi kerja adalah penilaian yang sistematis terhadap penampilan kerja mereka sendiri dan potensi pegawai dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan organisasi atau perusahaan. Menurut (Hartatik, 2018) dalam penilaian prestasi kerja terdapat dua metode yang digunakan, metode penilaian berorientasi masa lalu dan masa depan:

1) Metode penilaian berorientasi masa lalu

a) Skala Peringkat

Penilaian yang berhubungan dengan hasil kerja pegawai dalam skala-skala tertentu, dari paling rendah hingga paling tinggi. Penilaian ini didasarkan pada pendapat para ahli dan kriteria-kriterianya sering tidak berkaitan langsung dengan hasil kerja.

b) Daftar Pertanyaan

Daftar ini berisi sejumlah pertanyaan yang menjelaskan beraneka macam tingkat perilaku pegawai terhadap suatu pekerjaan. Dalam hal ini, penilai

hanya memilih kata atau pernyataan yang menggambarkan karakteristik hasil kerja pegawai.

c) Metode dengan pilihan terarah

Pendekatan metode ini untuk mengurangi dan menyingkirkan kemungkinan adanya berat sebelah dalam penilaian. Dengan memaksakan suatu pilihan antara pernyataan-pernyataan deskriptif yang bernilai sama, penilai memilih pasangan pernyataan yang sesuai dengan pegawai yang dinilai dimana pernyataan tersebut bernada positif/negative.

d) Metode peristiwa kritis

Metode yang mendasarkan pada catatan kritis penilaian atas perilaku pegawai ini, sangat baik atau sangat jelek dalam pelaksanaan pekerjaan. Pernyataan-pernyataan yang disebut insiden kritis yang dicatat atasan selama masa penilaian untuk setiap pegawai, berguna untuk umpan balik bagi pegawai yang bersangkutan.

e) Metode catatan prestasi

Metode ini berkaitan erat dengan metode peristiwa kritis dan catatan penyempurnaan. Informasi ini digunakan untuk laporan tentang kontribusi pegawai selama 1 tahun dan pertimbangan pemberian promosi, serta pemberian saran-saran terhadap hasil kerja masa yang akan datang.

f) Skala peringkat dikaitkan dengan tingkah laku

Metode ini menjadi suatu cara penilaian prestasi kerja pegawai untuk kurun waktu tertentu di masa lalu dengan mengaitkan skala peringkat prestasi kerja dengan perilaku tertentu.

g) Metode peninjauan lapangan

Penyelia langsung ke lapangan bersama ahli dari SDM. Spesialis SDM mendapat informasi dari atasan langsung perihal prestasi pegawainya, lalu mengevaluasi, dan hasil evaluasi tersebut dikirim kepada penyelia yang akan diadakan *review*, perubahan, peretujuan, dan pembahasan dengan para pegawai yang dinilai tersebut.

h) Tes observasi prestasi kerja

Tes yang didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan ini berupa tes tertulis dan peragaan, dengan syarat tes harus valid dan dapat dipercaya.

i) Pendekatan evaluasi komparatif

Metode ini melakukan perbandingan prestasi kerja seseorang dengan pegawai lain yang menyelenggarakan kegiatan sejenis. Pendekatan ini sangat rasional dan efektif terhadap kenaikan gaji, promosi, maupun insentif/imbalan terhadap pegawai yang disusun berdasarkan peringkat prestasinya.

2) Metode penilaian berorientasi masa depan

a) Penilaian diri sendiri

Penilaian yang dilakukan oleh pegawai sendiri dengan harapan pegawai tersebut dapat lebih mengenal kekuatan/kelemahannya, sehingga mampu mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki pada masa yang akan datang.

b) Manajemen berdasarkan sasaran

Bentuk penilaian di mana pegawai dan penyelia bersama-sama menetapkan tujuan-tujuan dan sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang.

Metode alternative ini digunakan untuk mengatasi kelemahan-kelemahan dari bentuk penilaian kinerja lainnya.

c) Penilaian secara psikologis

Penilaian ini dilakukan ahli psikologi untuk mengetahui potensi seseorang. Penilaian ini dilakukan melalui tes psikologi secara wawancara/tes tertulis untuk menilai potensi pegawai di masa yang akan datang.

Menurut (Samsudin, 2010) penilaian prestasi kerja mencakup beberapa faktor berikut ini:

- 1) Pengamatan, yang merupakan proses menilai dan menilai perilaku yang ditentukan oleh system pekerjaan.
- 2) Ukuran, yang dipakai untuk mengukur prestasi kerja seorang pegawai dibandingkan dengan uraian pekerjaan yang telah ditetapkan untuk pegawai tersebut.
- 3) Pengembangan, yang bertujuan untuk memotivasi pegawai dalam mengatasi kekurangannya dan mendorong yang bersangkutan mengembangkan kemampuan dan potensi yang ada pada dirinya.

Hasil penilaian yang baik akan membawa konsekuensi baik dan hasil penilaian yang buruk akan membawa konsekuensi buruk sehingga setiap orang dipacu untuk mencapai hasil penilaian yang baik dan mendapat balasan yang sesuai dengan usahanya untuk mencapai prestasi kerja yang baik. Pengukuran prestasi kerja diperlukan oleh manajemen sebagai pemberi petunjuk dalam pengambilan keputusan dan mengevaluasi prestasi kerja manajemen di unit-unit yang didesentralisasikan. Jadi secara tidak langsung penilaian prestasi kerja menjadi alat pengendali kegiatan unit yang didesentralisasikan.

2.1.3.5 Indikator Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah penampilan hasil kerja SDM dalam suatu organisasi. Prestasi kerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja SDM. Penampilan hasil kerja SDM tidak terbatas pada pegawai yang memegang jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran SDM dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut (Sutrisno, 2016) indikator yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai dalam bekerja antara lain sebagai berikut:

1) Hasil Kerja

Tingkat kuantitas maupun yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2) Pengetahuan Pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3) Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal sikap.

4) Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecekatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan situasi kerja yang ada.

5) Sikap

Tingkat semangat kerja serta positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan

6) Disiplin Waktu dan Absensi

Tingkat ketepatan waktu dan kehadiran.

Menurut (Anita, Aziz, & Yunus, 2013) Adapun dimensi dan indikator dari prestasi kerja adalah :

- 1) Kemampuan kerja
- 2) Penggunaan waktu kerja
- 3) Hasil yang diharapkan
- 4) Sikap ingin meningkatkan kemampuan

Selain faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, indikator prestasi juga mempengaruhi untuk mendorong pegawai dalam melaksanakan tugas dan dapat bertanggung jawab sehingga dapat meningkatkan hasil kerja pegawai. Pegawai dapat tumbuh dengan baik dan terarah sehingga diharapkan prestasi pegawai akan meningkat sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai.

2.1.4 Karakteristik Individu

2.1.4.1 Pengertian Karakteristik Individu

Menurut (Thoha, 2010) berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi. Sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya.

Masa depan seorang individu dalam organisasi tidak bergantung pada kinerja saja. Manajer juga menggunakan ukuran subyektif yang bersifat pertimbangan. Apa yang dipersepsikan oleh penilai sebagai karakter/perilaku pegawai yang baik atau buruk akan mempengaruhi penilaian.

Sementara itu (Robbins, 2014), mengemukakan beberapa ciri-ciri individu meliputi: jenis kelamin, status perkawinan, usia, pendidikan, pendapatan keluarga, dan masa jabatan.

Sedangkan menurut (Sangadji & Sopiah, 2018) bahwa karakteristik individu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap. Selain itu, menurut (Gibson, 2011) bahwa yang dimaksud dengan karakteristik individu adalah kemampuan dan kecakapan, latar belakang dan demografi. Klasifikasi dari demografi adalah jenis kelamin dan ras.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, karakteristik individu dalam penelitian ini dilihat dari kemampuan, karakteristik-karakteristik biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi, dan nilai.

2.1.4.2 Manfaat Mengetahui Karakteristik Individu

Dengan adanya bermacam-macam karakteristik pada karyawan di perusahaan maka dapat memperkokoh persatuan dan kesatuan dalam organisasi. Di bawah ini merupakan manfaat keberagaman karakteristik individu dalam kehidupan sehari-hari (Thoah, 2010), yaitu:

- 1) Dapat menciptakan hidup rukun dalam organisasi.
- 2) Belajar toleransi atau menerima perbedaan.
- 3) Belajar bersosialisasi dengan orang lain yang berbeda karakteristiknya.
- 4) Belajar saling menghargai dan menghormati karakteristik setiap individu.
- 5) Saling melengkapi sesama individu.
- 6) Dapat saling berbagi ilmu mengenai data atau budaya antara individu.
- 7) Dapat mengetahui gaya bahasa dan dialek dari orang tertentu.

Sedangkan menurut (Gibson, 2011) manfaat dari memahami karakteristik dari setiap individu, yaitu sebagai berikut:

1) Saling Menghargai

Individu yang baik pastinya akan menghargai perbedaan budaya, suku, ras, dan agama. Sikap toleransi harus ditanamkan sejak kecil agar terbiasa saat dewasa nantinya. Dalam kehidupan sosial, seseorang harus bisa saling menghargai perbedaan yang dimiliki teman, tetangga, atau kerabatnya. Apabila perbedaan tersebut bisa ditolerir, maka akan tercipta kerukunan dan kebersamaan yang harmonis.

2) Menciptakan Persatuan dan Kesatuan

Keragaman karakteristik individu adalah salah satu bentuk sarana untuk meningkatkan persatuan dan kesatuan. Hal ini tentunya akan baik jika dipupuk sejak dini. Dalam perusahaan, kita diajarkan berdiskusi dan bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Meskipun memiliki perbedaan karakteristik, di sini lah tiap individu akan berkolaborasi dan bersatu supaya masalah dapat diselesaikan.

3) Berteman Tanpa Memilih

Tanpa memandang latar belakang dan karakteristik individu, seseorang justru akan merasa senang jika memiliki rekan kerjayang berbeda-beda. Rekan kerja yang beragam ini justru akan menambah pengalaman mereka.

4) Mampu Menyelesaikan Konflik secara Kekeluargaan

Meskipun terkadang konflik tidak dapat dihindarkan, justru perbedaan ini mampu menyatukan individu di organisasi. Karakteristik individu yang berbeda akan menjadi tantangan tersendiri saat berusaha menyelesaikan suatu konflik. Sehingga, keakraban dan rasa kekeluargaan akan tercipta setelah konflik berakhir.

2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Karakteristik Individu

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi karakteristik individu seseorang menurut (Robbins, 2014), yaitu sebagai berikut:

1) Usia

Usia (umur) adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan). Semakin tua usia pegawai, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia. Keterbatasan tersebut dipihak lain dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka terhadap organisasi.

2) Jenis Kelamin

Sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, manusia dibedakan menurut jenis kelaminnya yaitu pria dan wanita. Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya dari pada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Satu masalah yang tampaknya membedakan antar jenis kelamin, khususnya saat pegawai mempunyai anak-anak pra sekolah. Ibu-ibu yang biasanya bekerja full time mungkin akan memilih bekerja dengan paruh waktu, jadwal kerja yang lebih

fleksibel, dan telekomuting (mengerjakan pekerjaan kantor dirumah) agar bias menampung tanggung jawab terhadap keluarga.

3) Status Pernikahan

Perkawinan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga atau rumah tangga yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa. Perkawinan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting. Seseorang yang telah menikah merasa lebih mantap dengan pekerjaannya yang sekarang, hal ini dikarenakan bahwa mereka melihat sebagai jaminan untuk masa depannya. Pegawai yang menikah akan lebih sedikit absensinya, tingkat perputaran tenaga kerja yang rendah, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka dari pada rekan kerjanya yang masih bujangan atau lajang. Selain itu, pegawai yang telah menikah memiliki tanggungan yang lebih besar dibandingkan pegawai yang belum menikah. Sehingga dapat dikatakan status pernikahan dapat memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja pegawai.

4) Jumlah Tanggungan

Jumlah tanggungan merupakan banyaknya orang atau anggota keluarga yang ditanggung oleh seorang pegawai. Semakin banyak jumlah tanggungan seorang pegawai maka akan semakin besar tingkat ketergantungan terhadap organisasi. Seorang yang memiliki tanggungan akan merasa bahwa pekerjaan mereka akan sangat berharga dan menjadi sangat penting, karena penghasilan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut akan digunakan untuk menghidupi anggota keluarga yang menjadi tanggungan mereka. Hal ini mengakibatkan

kemungkinan tingkat perputaran pegawai menjadi berkurang dan pegawai akan berusaha untuk mempertahankan atau meningkatkan produktivitas kerja mereka.

5) Pengalaman Kerja

Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan, dan hasil.

Adapun pendapat lain menurut (Sedarmayanti, 2011) faktor yang dapat mempengaruhi karakteristik individu yaitu:

- 1) Minat
- 2) Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan
- 3) Kebutuhan individual
- 4) Kemampuan dan kompetensi
- 5) Pengetahuan tentang pekerjaan
- 6) Emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai

2.1.4.4 Indikator Karakteristik Individu

Menurut (Subyantoro, 2009) setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. (Subyantoro, 2009) menyebutkan indikator karakteristik individu meliputi : kemampuan, nilai, sikap, minat .

- 2) Kemampuan (*ability*), adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain bahwa kemampuan (*ability*) merupakan fungsi dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*).
- 3) Nilai, nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang – orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.
- 4) Sikap (*attitude*), sikap adalah pernyataan evaluatif-baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan-mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi.
- 5) Minat (*interest*), adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide – ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaanpun berbeda-beda.

Sedangkan menurut (Robbins, 2014), indikator untuk mengukur karakteristik individu dibagi menjadi enam, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan,
- 2) Nilai (*value*) didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

- 3) Sikap (*attitude*) adalah pernyataan evaluatif-baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa.
- 4) Minat (*interest*) adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu.
- 5) Pendidikan, tingkat pendidikan seseorang yang mempengaruhi pola pikir yang nantinya berdampak pada tingkat kepuasan kerja sesuai dengan tuntutan-tuntutan pekerjaan.
- 6) Kebutuhan sebagai segala sesuatu yang diperlukan oleh manusia untuk mensejahterakan hidupnya.

2.1.5 Lingkungan Kerja

2.1.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada pada sekitar perusahaan yang dapat mempengaruhi cara kerja dan kinerja dari para pegawai dan tempat kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

(Sunyoto, 2018) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Menurut (Daryanto, 2017) lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk anda perhatikan, karena hampir 80% pegawai *resign* jika lingkungan kerja mereka tidak baik. Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang

kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna dan temperatur udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja pegawai.

Menurut (Kasmir, 2016) lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan semua tugas yang telah diembankan kepadanya.

2.1.5.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Setiana, 2019) mengatakan bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua (2) macam yakni sebagai berikut :

1) Lingkungan Kerja Fisik

Pengertian lingkungan kerja fisik adalah seluruh keadaan yang berbentuk fisik dan hal ini ada di sekitar wilayah tempat kerja dan bisa memberikan pengaruh terhadap pekerja / pegawai, dengan secara langsung dan atau secara tidak langsung.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Pengertian lingkungan kerja non fisik adalah seluruh situasi yang terjadi dan memiliki keterkaitan dengan hubungan kerja, baik itu dengan atasan ataupun sesama pegawai / pekerja dan bawahan. Sehingga lingkungan kerja non fisik ini harus di perhatikan dan tidak bisa di sepelekan.

Lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus menurut (Robbins, 2014) :

1) Lingkungan Umum, segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan kondisi teknologi yang meliputi

a) Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja.

b) Teknologi adalah alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat canggih yang langsung digunakan dalam produksi seperti komputer, mesin pengganda, mesin hitung.

- 2) Lingkungan Khusus Lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

2.1.5.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Dan adapun menurut (Setiana, 2019) mengenai manfaat lingkungan kerja mengartikan bahwa, manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Kemudian manfaat yang didapatkan karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah sebagai berikut :

- 1) Pekerjaan bisa selesai dengan tepat. Maksudnya adalah menyelesaikan pekerjaan / tugas sesuai dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang telah ditentukan.
- 2) Prestasi kerja pegawai / pekerja akan langsung dipantau oleh individu yang bersangkutan tersebut dan tak akan memberikan banyak dampak pengawasan yang kemudian semangat juang pegawai / pekerja menjadi akan tinggi.

Menurut (Ishak & Tanjung, 2013) mengenai manfaat lingkungan kerja mengartikan bahwa, manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Kemudian manfaat yang didapatkan karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan bisa selesai dengan tepat. Maksudnya adalah menyelesaikan pekerjaan/ tugas sesuai dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang telah ditentukan.

- 2) Prestasi kerja pegawai/ pekerja akan langsung dipantau oleh individu yang bersangkutan tersebut dan tak akan memberikan banyak dampak pengawasan yang kemudian semangat juang pegawai/ pekerja menjadi akan tinggi.

2.1.5.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat kerja dan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Menurut (Abdullah, 2015) yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja
- 2) Temperatur/suhu udara ditempat kerja
- 3) Kelembapan ditempat kerja
- 4) Kebisingan ditempat kerja
- 5) Getaran mekanisme di tempat kerja
- 6) Tata warna ditempat kerja
- 7) Dekorasi di tempat kerja
- 8) Musik di tempat kerja
- 9) Keamanan di tempat kerja

(Setiana, 2019) menyatakan untuk terciptanya lingkungan kerja yang baik terdapat beberapa hal yang harus menjadi perhatian, antara lain:

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang lega
- 3) Ventilasi pertukaran udara
- 4) Terdapat tempat-tempat ibadah keagamaan
- 5) Terdapat sarana angkutan khusus ataupun secara umum untuk pegawai menjadi nyaman dan mudah.

2.1.5.5 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sunyoto, 2018) bahwa yang menjadi indikator lingkungan kerja adalah:

- 1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu

sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Sedangkan menurut (Setiana, 2019) terdapat indikator lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut:

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2) Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "*air condition*" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu

faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman.

Dari dua pendapat yang berbeda tentang lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga pegawai akan betah dalam bekerja. Dari dua pendapat berbeda peneliti mengambil indikator yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dan keamanan.

2.1.6 Kompetensi

2.1.6.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi sangat berguna untuk membantu perusahaan dalam menciptakan budaya kinerja tinggi. Kompetensi juga sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia, seleksi pegawai, manajemen kinerja, perencanaan dan sebagainya.

Menurut (Wibowo, 2016) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

(Rivai, 2014) menyebutkan, kompetensi adalah kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu kompeten yang berarti cakap, mampu, terampil. Kompetensi mengacu kepada atribut/ karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya.

Menurut (Thoha, 2010) kompetensi adalah kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

(Sutrisno, 2016) mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu.

(Moeheriono, 2012) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang dimiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kinerja yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu

Sedangkan menurut (Siswadi, Radiman, Jufrizen, & Muslih, 2020), disebutkan bahwa kompetensi merupakan bagian dalam dan selamanya ada pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan job Task (tugas pekerjaan)

Berdasarkan beberapa pernyataan ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan dalam melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas di satu perusahaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

2.1.6.2 Karakteristik Kompetensi

Setiap perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan apabila tercapai, barulah dapat disebut sebagai sebuah keberhasilan. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat dan salah satunya adalah kompetensi.

Menurut (Sutrisno, 2016) ada 5 (lima) karakteristik kompetensi yaitu sebagai berikut:

- 1) *Motives*, adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berfikir sehingga ia melakukan tindakan.
- 2) *Traits*, adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Sebagai contoh seperti percaya diri, kontrol diri, ketabahan atau daya tahan.
- 3) *Self Concept*, adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui nilai yang dimiliki seseorang dan apa yang menarik bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- 4) *Knowledge*, adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta untuk memilih jawaban yang paling benar tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya.
- 5) *Skills*, adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Dengan mengetahui tingkat kompetensi maka perencanaan sumber daya manusia akan lebih baik hasilnya.

Sedangkan menurut (Moeheriono, 2012), beberapa karakteristik kompetensi terdiri dari:

- 1) Watak (*traits*), yaitu yang membuat seseorang mempunyai sikap perilaku atau bagaimanakah orang tersebut merespon sesuatu dengan cara tertentu, misalnya percaya diri (*selfconfidence*), kontrol diri (*self-control*), ketabahan atau daya tahan (*hardiness*).

- 2) Motif (*motive*), yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang mengakibatkan suatu tindakan atau dasar dari dalam yang bersangkutan untuk melakukan suatu tindakan.
- 3) Bawaan (*self-concept*), yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
- 4) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang tertentu dan pada area tertentu.
- 5) Keterampilan atau keahlian (*skill*), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu, baik secara fisik maupun mental.

2.1.6.3 Manfaat Kompetensi

Kompetensi yang dimiliki oleh setiap orang memiliki peranan yang penting terhadap efektivitas pelaksanaan berbagai tugas pekerjaan. (Rivai, 2014) menjelaskan bahwa sudah banyak perusahaan besar yang memanfaatkan kompetensi sebagai suatu dasar kriteria dalam merekrut tenaga kerja. Menurutnya, ada beberapa manfaat merekrut kerja dengan berdasarkan kompetensi, yaitu

- 1) Memperjelas suatu standar kerja dan juga impian yang ingin diraih oleh perusahaan.
- 2) Untuk menyeleksi tenaga kerja yang potensial.
- 3) Memaksimalkan produktivitas perusahaan.
- 4) Mengembangkan sistem remunerasi.
- 5) Untuk membantu adaptasi perusahaan atas perubahan yang terjadi.
- 6) Menyeimbangkan perilaku kerja dengan kaidah yang terdapat di dalam perusahaan

Kompetensi dari seorang karyawan berperan erat dalam menunjukkan seberapa efektif ia mengerjakan tugas-tugasnya. Oleh karena itu, tentunya terdapat

berbagai macam manfaat dalam mempekerjakan seseorang yang memiliki kompetensi yang tinggi. Selain mempermudah dalam pemilihan kandidat terbaik, terdapat beberapa manfaat lain dari menggunakan kompetensi (Sutrisno, 2016), seperti sebagai berikut:

- 1) Menunjukkan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan
- 2) Kompetensi kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas perusahaan
- 3) Sistem penggajian dapat menjadikan kompetensi kerja sebagai dasar perkembangan
- 4) Mempermudah proses adaptasi perusahaan terhadap dunia bisnis yang terus berubah

2.1.6.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi bagaikan magnet yang sangat kuat menyedot perhatian semua kalangan, utamanya yang berkecimpung dalam dunia pengembangan sumber daya manusia (SDM). Menurut (Handoko, 2013) mengungkapkan bahwa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi sumber daya manusia yaitu:

- 1) Keyakinan dan nilai-nilai Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu setiap orang harus berpikir positif tentang dirinya, maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.
- 2) Keterampilan, memainkan peran kompetensi. Pengembangan kompetensi secara spesifik berkaitan dengan budaya organisasi dan kompetensi individual.

- 3) Pengalaman, juga sangat diperlukan dalam kompetensi. Diantaranya pengalaman dalam mengorganisasi orang, berkomunikasi dihadapan 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. Orang yang pekerjaannya memerlukan sedikit pemikiran strategis kurang mengembangkan kompetensi daripada mereka yang telah menggunakan pemikiran strategis bertahun-tahun.
- 4) Aspek-Aspek Kepribadian (*Personal Attributes*), merupakan kompetensi intrinsik individu tentang bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang. *Personal attribute* merupakan kompetensi yang meliputi: integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stres, berpikir analitis, dan berpikir konseptual.
- 5) Motivasi, merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat dirubah. Dengan memberikan dorongan dan apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, serta memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif untuk memotivasi seseorang bawahan.
- 6) Isu Emosional, hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.
- 7) Kemampuan intelektual, kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Salah satu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.

8) Budaya organisasi, mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan antara lain: praktik rekrutmen dan seleksi pegawai, sistem penghargaan, pengambilan keputusan, filosofi organisasi (visi dan misi organisasi), komitmen pada pelatihan dan pengembangan, dll.

(Wibowo, 2016) mengemukakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut:

1) Keyakinan dan Nilai-Nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2) Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

3) 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.

4) Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

5) Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan.

6) 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 mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

7) Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran signifik 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.

8) Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan praktik rekrutmen, sistem penghargaan, praktik pengambilan keputusan, filosofi organisasi, kebiasaan, komitmen, dan proses organisasi.

Berdasarkan uraian faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, kepribadian, motivasi, emosional, kemampuan intelektual, dan budaya organisasi.

2.1.6.5 Indikator Kompetensi

Kompetensi sebagai karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan untuk mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Menurut (Sutrisno, 2016), Ada beberapa indikator yang terkandung dalam konsep kompetensi yaitu:

1) Pengetahuan (*knowledge*)

Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang pegawai mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

2) Pemahaman (*understanding*)

Kedalaman kognitif dan efektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang pegawai dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

3) Kemampuan/Keterampilan (*skill*)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan pegawai dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

4) Nilai (*value*)

Suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para pegawai dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain-lain).

5) Sikap (*attitude*)

Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

6) Minat (*interest*)

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas.

Menurut (Thoha, 2010) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu sebagai berikut:

1) Pengetahuan (*Knowledge*)

Informasi yang dimiliki seseorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya bahasa komputer. Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efisiensi perusahaan.

2) Keterampilan (*Skill*)

Suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seseorang pegawai dengan baik dan maksimal, misalnya seorang *programer computer*. Disamping pengetahuan dan kemampuan pegawai, hal yang paling perlu diperhatikan adalah sikap perilaku pegawai.

3) Sikap (*Attitude*)

Pola tingkah laku seseorang pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Apabila pegawai mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya. Kompetensi *knowledge, skill, dan attitude* cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif berada di permukaan (ujung) sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan untuk melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian indikator kompetensi diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku.

2.2 Kerangka Konseptual

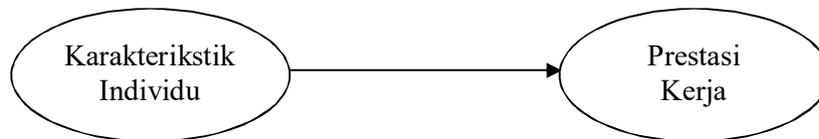
2.2.1 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja

Sumber daya manusia memiliki karakternya masing-masing. karakteristik individu yang dimiliki pegawai mencirikan antara satu orang dengan orang lain berbeda adalah karena masing-masing individu memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda. Oleh karena itu pihak manajemen dituntut untuk memahami perilaku individu agar selaras dengan tujuan organisasi. Karakteristik individu

yang dibawa dalam lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap prestasinya (Husein, 2017).

(Thoha, 2010) menyatakan berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa ke dalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan, pribadi, dan penghargaan kebutuhan dan pengalaman masa lainnya. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yaitu organisasi yang berpengaruh terhadap pengembangan kinerja dan prestasi seseorang.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Susana, 2009); (Yunita et al., 2014); dan (Griffinia, 2014) yang menyimpulkan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap prestasi kerja. Berikut digambarkan kerangka konseptual hubungan antara karakteristik individu terhadap prestasi kerja.



Sumber : Diolah Oleh Peneliti

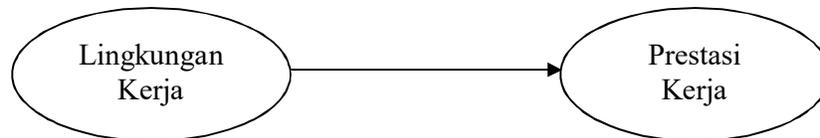
Gambar 2.1. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif dan representatif akan memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang bekerja dalam ruangan yang nyaman, memiliki sarana untuk menyelesaikan tugas dalam kondisi yang baik dan didukung dengan kelompok yang selalu bekerjasama dalam bekerja serta saling menghormati sesama kelompok, maka pegawai akan merasa betah untuk bekerja sehingga kinerjanya dan prestasinya dapat optimal. Sebaliknya, bila pegawai di lingkungan kerja yang kotor, tanpa adanya sarana yang memadai dan hubungan

tidak harmonis dengan kelompok kerja, maka pegawai tidak mendapat kenyamanan dalam bekerja sehingga kinerja dan prestasi yang dihasilkannya tidak optimal (Wicaksono, 2017).

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen & Rahmadhani, 2020); (Farisi & Fani, 2019); (Bahagia, Putri, & Rizdwansyah, 2018); (Siagian & Khair, 2018); (Elizar & Tanjung, 2018) dan (Julita & Arianty, 2018) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Ini mengindikasikan semakin ditingkatkannya lingkungan kerja maka kinerja dan prestasi pegawai semakin meningkat Berikut digambarkan kerangka konseptual hubungan antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.



Sumber : Diolah Oleh Peneliti

Gambar 2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

2.2.3 Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja

Kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja pegawai. Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai di lingkup instansi pemerintah.

Seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/pengetahuan, dan memiliki keterampilan. Pengalaman

kerja dapat meningkatkan kinerja karena seorang pegawai dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prayogi et al., 2019); (Elizar & Tanjung, 2018); (Faustyna, 2014); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Indajang, Jufrizen, & Juliandi, 2020), (Rosmaini & Tanjung, 2019); dan (Rande, 2016) menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Berikut digambarkan kerangka konseptual hubungan antara kompetensi terhadap prestasi kerja.



Sumber : Diolah Oleh Peneliti

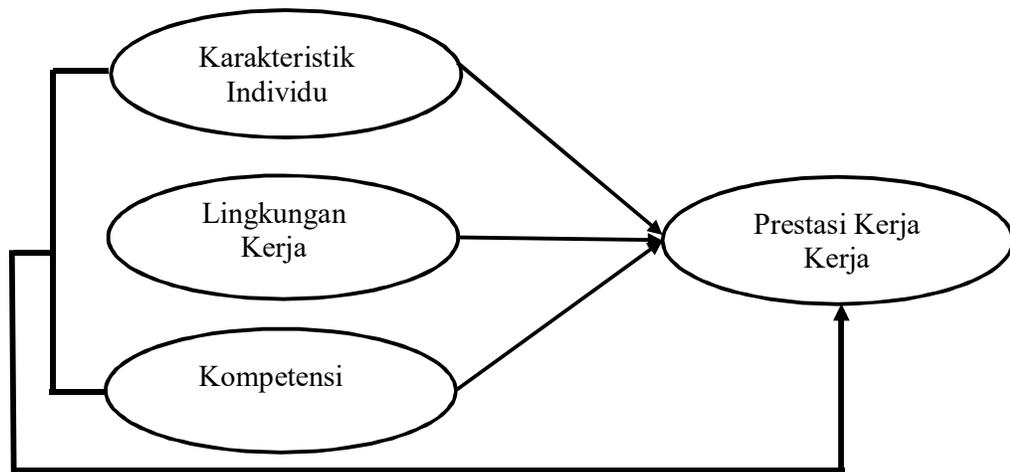
Gambar 2.3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja

2.2.4 Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja

Demi dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai seperti yang diharapkan maka dalam pelaksanaannya organisasi haruslah memahami karakteristik dari setiap individu yang bekerja di perusahaan dan dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan menenangkan dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja dalam organisasi juga akan mendorong para pegawai untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan kegiatan dalam suatu organisasi atau berjalan baik yang pada akhirnya berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Selain itu pegawai juga diharuskan memiliki kompetensi yang baik agar mampu melaksanakan tugas dengan baik dan benar. Kompetensi menjadi sebuah tolak ukur kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai jabatan. Kemampuan pegawai yang memiliki kompetensi juga akan terlihat dari penyelesaian masalah dalam pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan diatas, dengan menyesuaikan pada penelitian-penelitian sebelumnya maka dapat digambarkan hubungan antara karakteristik individu, lingkungan kerja dan kompetensi yang mempengaruhi prestasi kerja sebagai berikut:



Sumber : Diolah Oleh Peneliti
Gambar 2.4. Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan maka hipotesis penelitian ini adalah:

- 1) Ada pengaruh positif dan signifikan karakteristik individu terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

- 2) Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.
- 3) Ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.
- 4) Ada pengaruh positif dan signifikan karakteristik individu, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan terdiri dari empat variabel yaitu karakteristik individu (X_1), lingkungan kerja (X_2), kompetensi (X_3) sebagai variabel bebas dan prestasi kerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan penelitian dimana peneliti tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi dan variabel. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Definisi Operasional

Defenisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang menjelaskan cara mengukur variabel. Dan dalam penelitian ini terdapat 3 variabel bebas (*independent variable*) dan 1 variabel terikat (*dependent variable*). Defenisi operasional berguna untuk lebih mengarahkan penelitian ini sesuai objek sasaran yang diharapkan maka dirasakan perlu untuk memberikan pengertian tentang konsep variabel sebagai berikut:

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Defenisi	Indikator
Prestasi Kerja (Y)	Prestasi kerja merupakan hasil kerja keseluruhan yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya selama masa kerja pegawai didalam organisasi tersebut	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil Kerja 2. Pengetahuan Pekerjaan 3. Inisiatif 4. Kecekatan 5. Sikap 6. Disiplin Waktu <p>(Sutrisno, 2016)</p>
Karakteristik Individu (X1)	Karakteristik individu dalam penelitian ini dilihat dari kemampuan, karakteristik-karakteristik biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi, dan nilai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Nillai 3. Sikap 4. Minat <p>(Subyantoro, 2009)</p>
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan semua tugas yang telah diembankan kepadanya	<ol style="list-style-type: none"> 1) Suasana kerja 2) Hubungan dengan rekan kerja 3) Tersedianya fasilitas kerja 4) Penerangan/cahaya di tempat kerja 5) Sirkulasi udara ditempat kerja 6) Kebisingan di tempat kerja 7) Bau tidak sedap di tempat kerja 8) Keamanan di tempat kerja <p>(Sunyoto, 2018) dan (Setiana, 2019)</p>
Kompetensi (X3)	Kompetensi merupakan kemampuan dalam melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas di satu organisasi yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan 2. Pemahaman 3. Kemampuan 4. Nilai 5. Sikap 6. Minat <p>(Sutrisno, 2016)</p>

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu, Jl. Gose Gautama, Kelurahan Ujung Bandar, Kecamatan Rantau Selatan., Kabupaten Labuhanbatu, Sumatera Utara 21412.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitiannya direncanakan dari bulan November 2021 sampai bulan Maret 2022, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.2. Skedul Rencana Penelitian

No	Kegiatan Penelitian	Waktu Penelitian																			
		Nov 2021				Des 2021				Jan 2022				Feb 2022				Mar 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan																				
	a. Observasi	■																			
	a. Identifikasi masalah		■																		
	b. Pengajuan Judul			■																	
	c. Penyusunan Tesis				■																
2	Pelaksanaan																				
	a. Bimbingan Tesis					■															
	b. Seminar Tesis						■														
	c. Revisi Tesis							■													
3	Penyusunan Laporan																				
	a. Pengebaran Angket										■										
	b. Pengumpulan Data											■		■							
	c. Penyusunan Tesis														■		■				
	d. Seminar Hasil																	■		■	
	e. Sidang Tesis																				■

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek- objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu yang berjumlah 60 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016). Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka

jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan atau dengan kata lain menggunakan sampel jenuh/sensus, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya (Arikunto, 2012). Berdasarkan penelitian ini, maka peneliti mengambil 100% jumlah populasi yang berjumlah 60 orang yang bermakna bahwasanya penelitian ini menggunakan sampel jenuh/sensus.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sebelum dilakukan pengumpulan data, seorang peneliti harus terlebih dahulu untuk menentukan cara pengumpulan data apa yang akan digunakan. Alat pengumpulan data yang digunakan harus sesuai dengan kesahihan (validitas) dan keandalan atau konsistensi (realibilitas). Menurut (Juliandi et al., 2015) ada dua alat pengumpulan data yang akan digunakan dalam sebuah penelitian. Adapun alat pengumpulan data tersebut yaitu:

3.5.1 Studi Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya - karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain.

3.5.2 Angket

Angket merupakan pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti, angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak. Lembar angket yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang

terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai:

Tabel 3.3. Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (KS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber: (Juliandi et al., 2015)

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

3.6 Teknik Pengujian Instrumen

3.6.1 Uji Validitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program komputer *Statistical Program For Sosial Science* (SPSS) versi 24,00 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari beberapa daftar pernyataan (*Questioner*) yang dijawab dan hitung bahan pengujian Uji validitas menggunakan pendekatan “*single trial administration*” yakni pendekatan sekali jalan atas data instrumen yang disebar dan tidak menggunakan pendekatan ulang.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2016)

Dimana:

N	=	Banyaknya pasangan pengamatan
$\sum X$	=	Jumlah pengamatan variabel X
$\sum Y$	=	Jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum X^2)$	=	Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum Y^2)$	=	Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
$(\sum X)^2$	=	Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum Y)^2$	=	Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$\sum XY$	=	Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Adapun langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai koefisien korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid.
- 2) Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :
 - a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < α 0,05).
 - b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > α 0,05).

Tabel 3.4. Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Prestasi Kerja (Y)	Y1	0,768	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0,708	0.000 < 0,05	Valid
	Y3	0,700	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0,741	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0,634	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0,575	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0,373	0.002 < 0,05	Valid
	Y8	0,345	0.000 < 0,05	Valid
	Y9	0,768	0.000 < 0,05	Valid
	Y10	0,708	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Tabel 3.5. Hasil Uji Validitas Karakteristik Individu

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Karakteristik Individu (X1)	X1	0,563	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0,785	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0,663	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0,737	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0,602	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0,650	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0,527	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0,535	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Tabel 3.6. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Lingkungan Kerja (X2)	X1	0,631	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0,607	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0,438	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0,264	0.042 < 0,05	Valid
	X5	0,605	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0,581	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0,533	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0,637	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0,611	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0,459	0.000 < 0,05	Valid
	X11	0,593	0.000 < 0,05	Valid
	X12	0,710	0.000 < 0,05	Valid
	X13	0,697	0.000 < 0,05	Valid
	X14	0,623	0.000 < 0,05	Valid
	X15	0,670	0.000 < 0,05	Valid
	X16	0,640	0.000 < 0,05	Valid

Tabel 3.7. Hasil Uji Validitas Kompetensi

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Kometensi (X3)	X1	0,804	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0,695	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0,512	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0,553	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0,456	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0,485	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0,490	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0,305	0.018 < 0,05	Valid
	X9	0,781	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0,712	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Selanjutnya untuk menguji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dikatakan reliable bila hasil *Alpha* > 0,6 dengan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St} \right]$$

(Sugiyono, 2016)

Dengan keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas intrsumen
 $\sum Si^2$ = Jumlah varians skor tiap- tiap item
 St = Jumlah varians butir
 K = Jumlah item

Tabel 3.8. Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	R Tabel	Keterangan
1	Prestasi Kerja (Y)	0,798	0,60	Reliabel
2	Karakteristik Individu (X1)	0,705		Reliabel
3	Lingkungan Kerja (X2)	0,836		Reliabel
4	Kompetensi (X3)	0,711		Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

3.7 Teknik Analisis Data

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuantitatif yakni, menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini

3.7.1 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

(Sugiyono, 2016)

Dimana:

Y	= Prestasi Kerja
A	= Konstanta
b1-b3,	= Besaran koefisien Regresi dari masing- masing variabel
X1	= Karakteristik Individu
X2	= Lingkungan Kerja
X3	= Kompetensi
e	= <i>Standart Error</i>

3.7.2 Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

3.7.2.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak yaitu melalui pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal

apabila distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri atau kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data sepanjang garis diagonal (Basuki & Prawoto, 2016).

3.7.2.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas adalah adanya hubungan linear antara peubah bebas X dalam model regresi ganda. Jika peubah bebas X dalam model regresi ganda adalah korelasi sempurna maka peubah-peubah tersebut berkolinieritas ganda sempurna (*perfect multicollinearity*). Pendeteksian multikolonieritas dapat dilihat melalui nilai *Variance Inflation Factors* (VIF). Kriteria pengujiannya yaitu apabila nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 maka tidak terdapat multikolonieritas diantara variabel independent, dan sebaliknya apabila nilai *Tolerance* $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 maka asumsi tersebut mengandung multikolonieritas (Basuki & Prawoto, 2016).

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah model regresi yang memenuhi syarat tidak terjadinya heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya (Basuki & Prawoto, 2016). Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik- titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

3.7.3 Uji Hipotesis

3.7.3.1 Uji t (uji parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2013). Langkah langkah pengujian hipotesis parsial dengan menggunakan uji t adalah dengan menggunakan rumus:

$$t = r \frac{\sqrt{n - k}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

(Sugiyono, 2016)

Keterangan :

t : Nilai t
 k : Variabel bebas
 n : Jumlah sampel
 r : Nilai koefisien korelasi

Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0 = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X)

terhadap variabel terikat (Y).

$H_a = \rho \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X)

terhadap variabel terikat (Y).

1) kriteria pengambilan keputusan

H_a diterima jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n - k$

H_0 diterima dan H_a ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$

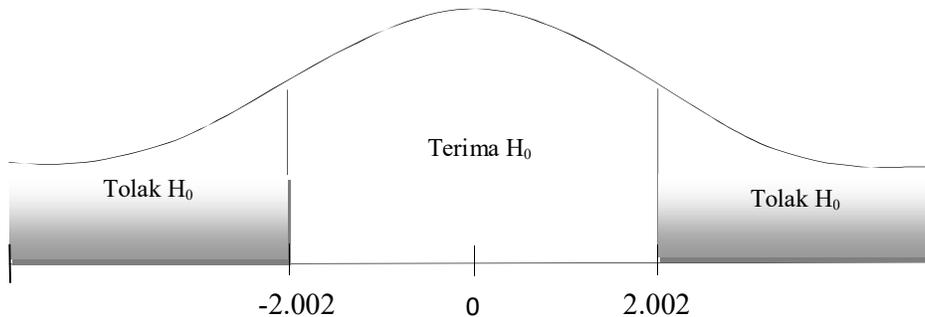
2) Kriteria Pengujian

a) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya karakteristik individu, lingkungan kerja dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

- b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya karakteristik individu, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut

(Sugiyono, 2016):



Gambar 3.1. Kriteria Pengujian Uji Hipotesis t

3.7.3.2 Uji F (simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependent variabel (X), mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependent variabel (Y) (Ghozali, 2013). Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$F_h = \frac{r^2/k}{(1-r^2)(n-k-1)}$$

(Sugiyono, 2016)

Keterangan:

- F_h : Tingkat signifikan
 r^2 : Koefisien korelasi berganda
 k : Jumlah variabel independen
 n : Jumlah sampel

1) Bentuk pengujiannya adalah :

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

H_0 di terima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

2) Kriteria Pengujian

a) Jika $-F_{hitung} > -F_{tabel}$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya karakteristik individu, lingkungan kerja dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

b) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya karakteristik individu, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak, digunakan rumus sebagai berikut:

$$F_h = \frac{r^2/k}{(1-r^2)(n-k-1)}$$

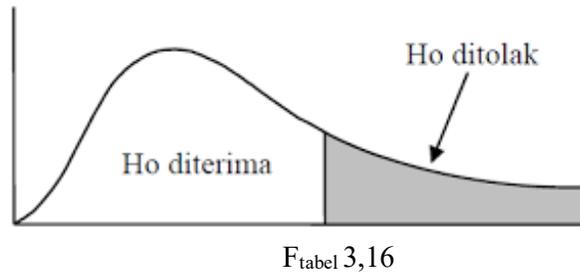
(Sugiyono, 2016)

Keterangan:

- R = koefisien korelasi berganda
- K = jumlah variabel independen (bebas)
- n = jumlah sampel
- R^2 = koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan
- F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F table

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut

(Sugiyono, 2016):



Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Uji Hipotesis F

3.7.4 Koefisien Determinasi (d^2)

Guna menguji koefisien determinasi (d) yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan X dan variabel Y.

$$D = r^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2016)

Dimana:

- D = Koefisien determinasi
- r = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat
- 100% = Persentase Kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel karakteristik individu (X_1), 16 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X_2), 10 pernyataan untuk variabel kompetensi (X_3) dan 10 pernyataan untuk variabel prestasi kerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada seluruh pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu sebanyak 60 orang sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Tabel 4.1. Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	38	63.3	63.3	63.3
	Perempuan	22	36.7	36.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Dari tabel 4.1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 38 (63,3%) orang laki-laki dan 22 (36,7%) orang perempuan. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu yang berjenis kelamin laki-laki.

4.1.2.2 Pendidikan Terakhir

Tabel 4.2. Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	14	23.3	23.3	23.3
	Sarjana	46	76.7	76.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Dari tabel 4.2 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 46 (76,7%) orang pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu berlatar pendidikan Sarjana dan 14 (23,3%) orang pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu berlatar belakang pendidikan SMA/SMK, Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu yang berlatar pendidikan Sarjana.

4.1.2.3 Lama Bekerja

Tabel 4.3. Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Tahun	3	5.0	5.0	5.0
	2 Tahun	4	6.7	6.7	11.7
	3 Tahun	5	8.3	8.3	20.0
	4 Tahun	16	26.7	26.7	46.7
	Lebih dari 5 Tahun	32	53.3	53.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Dari tabel 4.3 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 32 (53,3%) orang pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu yang sudah bekerja selama lebih dari 5 tahun, 16 (26,7%) orang pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu yang sudah bekerja selama 4 tahun, 5 (8,3%) orang pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu yang sudah bekerja selama 3 tahun, 4 (6,7%) orang pegawai Badan Pendapatan Daerah

Kabupaten Labuhanbatu yang sudah bekerja selama 2 tahun dan 3 (5%) orang pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu yang bekerja selama 1 tahun. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu yang sudah bekerja selama lebih dari 5 tahun.

4.1.2.4 Bidang Pekerjaan

Tabel 4.4. Bidang Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sekretaris	8	13.3	13.3	13.3
	Bidang Pengelolaan Pendapatan Daerah	15	25.0	25.0	38.3
	Bidang Perencanaan dan Pengembangan Pendapatan Daerah	25	41.7	41.7	80.0
	Bidang Pengendalian dan Evaluasi	12	20.0	20.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Dari tabel 4.4 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 25 (41,7%) orang pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu yang bekerja pada bidang perencanaan dan pengembangan pendapatan daerah, 15 (25%) orang pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu yang bekerja pada bidang pengelolaan pendapatan daerah, 12 (20%) orang pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu yang bekerja pada bidang pengendalian dan evaluasi dan 8 (13,3%) orang pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu yang bekerja pada bidang sekretaris. Bisa di Tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu yang bekerja pada bidang perencanaan dan pengembangan pendapatan daerah.

4.1.3 Persentase Jawaban Responden

Tabel 4.4. Kriteria Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

4.1.3.1 Variabel Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel prestasi kerja sebagai berikut:

Tabel 4.5. Skor Angket Untuk Variabel Prestasi Kerja (Y)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	21,7	32	53,3	14	23,3	1	1,7	0	0	60	100
2	16	26,7	27	45	14	23,3	3	5	0	0	60	100
3	5	8,3	38	63,3	17	28,3	0	0	0	0	60	100
4	5	8,3	29	48,3	19	31,7	7	11,7	0	0	60	100
5	4	6,7	34	56,7	17	28,3	5	8,3	0	0	60	100
6	6	10	30	50	21	35	3	5	0	0	60	100
7	24	40	14	43,3	19	31,7	0	0	3	5	60	100
8	19	31,7	12	20	16	26,7	13	21,7	0	0	60	100
9	13	21,7	32	53,3	14	23,3	1	1,7	0	0	60	100
10	16	26,7	27	45	14	23,3	3	5	0	0	60	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Dari tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel prestasi kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan instansi mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 53.3%
- 2) Jawaban responden Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti mayoritas responden menjawab setuju sebesar 45%

- 3) Jawaban responden Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan kemampuan yang saya miliki mayoritas responden menjawab setuju sebesar 63.3%
- 4) Jawaban responden Saya selalu mengaplikasikan pengetahuan kerja saya kedalam pekerjaan yang saya lakukan sehari-hari mayoritas responden menjawab setuju sebesar 48.3%
- 5) Jawaban responden Saya selalu berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 56.7%
- 6) Jawaban responden Saya selalu berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50%
- 7) Jawaban responden Saya selalu bekerjasama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 43.3%
- 8) Jawaban responden Saya selalu mengambil andil dalam mencapai keberhasilan kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 31.7%
- 9) Jawaban responden Saya selalu mengambil keputusan berdasarkan kepada data-data/informasi, agar tepat dalam pengambilan keputusan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 53.3%
- 10) Jawaban responden Saya selalu senang apabila ada karyawan baru yang bergabung kedalam organisasi mayoritas responden menjawab setuju sebesar 45%

4.1.3.2 Variabel Karakteristik Individu (X₁)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel karakteristik individu sebagai berikut:

Tabel 4.6. Skor Angket Untuk Variabel Karakteristik Individu (X₁)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	21,7	35	58,3	11	18,3	1	1,7	0	0	60	100
2	16	26,7	30	50	11	18,3	3	5	0	0	60	100
3	5	8,3	41	68,3	14	23,3	0	0	0	0	60	100
4	5	8,3	32	53,3	16	26,7	7	11,7	0	0	60	100
5	4	6,7	36	60	14	23,3	6	10	0	0	60	100
6	6	10	32	53,3	18	30	4	6,7	0	0	60	100
7	25	41,7	14	23,3	18	30	0	0	3	5	60	100
8	21	35	11	18,3	15	25	13	21,7	0	0	60	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel karakteristik individu bahwa:

- 1) Jawaban responden Saya selalu menggunakan keahlian teknis saya guna membantu dalam melakukan pekerjaan sebagai pegawai mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58,3%
- 2) Jawaban responden Saya selalu menggunakan keahlian saya dalam berinteraksi guna membantu dalam melakukan pekerjaan dan mengelola kearsipan dokumen mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50%
- 3) Jawaban responden Saya selalu berusaha sebaik mungkin pada setiap pekerjaan yang saya lakukan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 68,3%
- 4) Jawaban responden Saya selalu memegang teguh visi, misi dan melaksanakannya dalam tugas sehari – hari mayoritas responden menjawab setuju sebesar 53,3%

- 5) Jawaban responden Saya selalu mempercayakan kemampuan saya apabila berhadapan dengan hal-hal baru, terlebih metode dan teknologi baru mayoritas responden menjawab setuju sebesar 60%
- 6) Jawaban responden Saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab mayoritas responden menjawab setuju sebesar 53,3
- 7) Jawaban responden Saya selalu melakukan usaha yang maksimal untuk kesuksesan perusahaan ini mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 41,7%
- 8) Jawaban responden Saya selalu melakukan evaluasi diri setelah melakukan sesuatu mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 35%.

4.1.3.3 Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel lingkungan kerja sebagai berikut:

Tabel 4.7. Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	33,3	20	33,3	19	31,7	1	1,7	0	0	60	100
2	19	31,7	18	30	19	31,7	4	6,7	0	0	60	100
3	9	15	32	53,3	17	28,3	2	3,3	0	0	60	100
4	9	15	23	38,3	20	33,3	5	8,3	3	5	60	100
5	4	6,7	32	53,3	21	35	3	5	0	0	60	100
6	13	21,7	23	38,3	22	36,7	2	3,3	0	0	60	100
7	4	6,7	34	56,7	17	28,3	5	8,3	0	0	60	100
8	6	10	30	50	21	35	3	5	0	0	60	100
9	13	21,7	32	53,3	14	23,3	1	1,7	0	0	60	100
10	16	26,7	27	45	14	23,3	3	5	0	0	60	100
11	4	6,7	37	61,7	19	31,7	0	0	0	0	60	100
12	4	6,7	28	46,7	21	35	7	11,7	0	0	60	100
13	9	15	28	46,7	17	28,3	6	10	0	0	60	100
14	7	11,7	32	53,3	17	28,3	4	6,7	0	0	60	100
15	8	13,3	28	46,7	21	35	3	5	0	0	60	100
16	22	36,7	14	23,3	21	35	0	0	3	5	60	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Dari tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel lingkungan kerja bahwa:

- 1) Jawaban responden Saya selalu peduli kepada sesama rekan kerja sehingga menjadikan suasana kerja menjadi nyaman dan harmonis mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 33,3%
- 2) Jawaban responden Saya selalu merasakan suasana kekeluargaan di perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 31,7%
- 3) Jawaban responden Saya selalu merasakan komunikasi yang baik antara saya, pegawai dan atasan saya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 53,3%
- 4) Jawaban responden Atasan saya selalu memberikan kebebasan pada bawahan untuk berpendapat sehingga tidak terjadi kesenjangan antara atasan dan bawahan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 38,3%

- 5) Jawaban responden Peralatan untuk mendukung kinerja pegawai selalu dilengkapi oleh instansi mayoritas responden menjawab setuju sebesar 53,3%
- 6) Jawaban responden Saya merasa fasilitas pendukung pekerjaan selalu membantu memudahkan pekerjaan saya mayoritas responden menjawab setuju sebesar 38,3
- 7) Jawaban responden Saya selalu terbantu dengan adanya penerangan pada ruangan kerja karena lebih memudahkan dalam bekerja mayoritas responden menjawab setuju sebesar 56,7%
- 8) Jawaban responden Saya rasa penerangan pada lingkungan kerja selalu memiliki cahaya yang cukup untuk mendukung pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50%
- 9) Jawaban responden Saya selalu merasa udara pada lingkungan kerja bersih dan tidak berbau mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 53,3%
- 10) Jawaban responden Banyaknya tanaman pada lingkungan kerja menjadikan saya selalu merasa udara sangat segar mayoritas responden menjawab setuju sebesar 45%
- 11) Jawaban responden Saya merasa lingkungan kerja selalu tenang dan nyaman mayoritas responden menjawab setuju sebesar 61,7%
- 12) Jawaban responden Lingkungan kerja yang tenang selalu menjadikan saya tidak kesulitan untuk berkomunikasi dengan rekan kerja responden menjawab setuju sebesar 46,7%
- 13) Jawaban responden Adanya air conditioner (AC) menjadikan ruangan kerja selalu tidak berbau mayoritas responden menjawab setuju sebesar 46,7%

- 14) Jawaban responden Para office boy (OB) selalu membersihkan lingkungan kerja untuk menghilangkan bau yang tidak sedap mayoritas responden menjawab setuju sebesar 53,3%
- 15) Jawaban responden Adanya security (Satpam) selalu menjadikan lingkungan kerja aman mayoritas responden menjawab setuju sebesar 46,7%
- 16) Jawaban responden Satpam selalu berada pada pos penjagaan untuk senantiasa menjaga lingkungan kerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 36,7%

4.1.3.4 Variabel Kompetensi (X₃)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kompetensi sebagai berikut:

Tabel 4.8. Skor Angket Untuk Variabel Kompetensi (X₃)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	28,3	20	33,3	21	35	1	1,7	1	1,7	60	100
2	19	31,7	15	25	18	30	7	11,7	1	1,7	60	100
3	7	11,7	30	50	17	28,3	3	5	3	5	60	100
4	7	11,7	23	38,3	21	35	5	8,3	4	6,7	60	100
5	4	6,7	32	53,3	21	35	3	5	0	0	60	100
6	10	16,7	23	38,3	24	40	2	3,3	1	1,7	60	100
7	14	23,3	30	50	13	21,7	2	3,3	1	1,7	60	100
8	23	38,3	16	26,7	17	28,3	2	3,3	2	3,3	60	100
9	13	21,7	30	50	16	36,7	1	1,7	0	0	60	100
10	16	26,7	25	41,7	16	26,7	2	3,3	1	1,7	60	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Dari tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kompetensi bahwa:

- 1) Jawaban responden Saya selalu memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan dan fasilitas di tempat kerja mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 33,3%
- 2) Jawaban responden Pengetahuan yang saya miliki selalu dapat diterapkan untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang saya lakukan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 31,7%
- 3) Jawaban responden Saya selalu memahami semua aturan yang berkaitan terhadap pekerjaan dengan baik mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50%
- 4) Jawaban responden Saya selalu bekerja sama dengan rekan kerja karena keterampilan yang saya miliki mayoritas responden menjawab setuju sebesar 38,3%
- 5) Jawaban responden Segala tugas yang diberikan selalu dapat saya selesaikan dengan baik tanpa ada kendala sama sekali mayoritas responden menjawab setuju sebesar 53,3%
- 6) Jawaban responden Saya selalu mematuhi norma-norma sosial dalam melaksanakan pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 38,3%
- 7) Jawaban responden Saya selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan pimpinan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50%
- 8) Jawaban responden Saya selalu bekerja sama dengan rekan kerja dalam mentaati atura-aturan yang telah ditetapkan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 38,3%

- 9) Jawaban responden Saya selalu merasa semakin besar beban tugas yang diberikan perusahaan kepada saya semakin besar tanggung jawab yang saya terima mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50%
- 10) Jawaban responden Saya selalu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 41,7%

4.1.4 Model Regressi

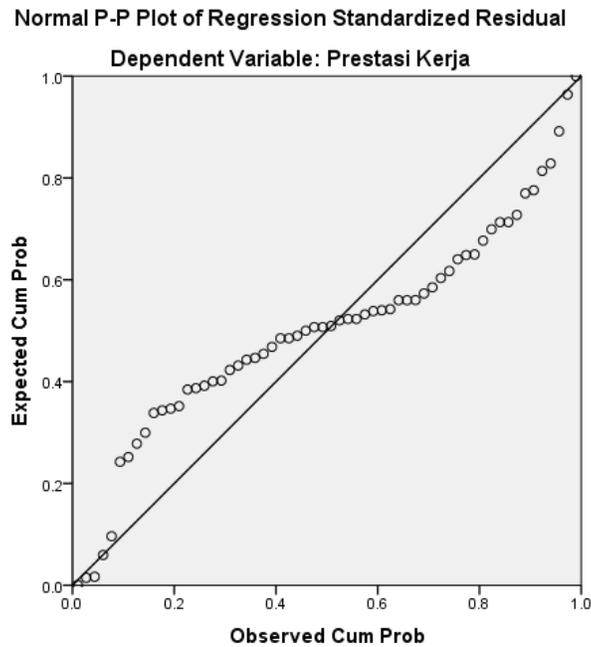
4.1.4.1 Uji asumsi klasik

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda. Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni :

- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastistas

1) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Berdasarkan gambar 4.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

2) Multikolineritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- a) Bila *Tolerance* < 0,1 atau sama dengan *VIF* > 10 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- b) Bila *Tolerance* > 0,1 atau sama dengan *VIF* < 10 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Tabel 4.9. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Karakteristik Individu	.404	2.476
	Lingkungan Kerja	.346	2.887
	Kompetensi	.539	1.856

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel karakteristik individu (X_1) sebesar 2,476, variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 2,887 dan variabel kompetensi (X_3) sebesar 1,856. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel karakteristik individu (X_1) sebesar 0,404, variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,346 dan variabel pegawai (X_3) sebesar 0,539. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

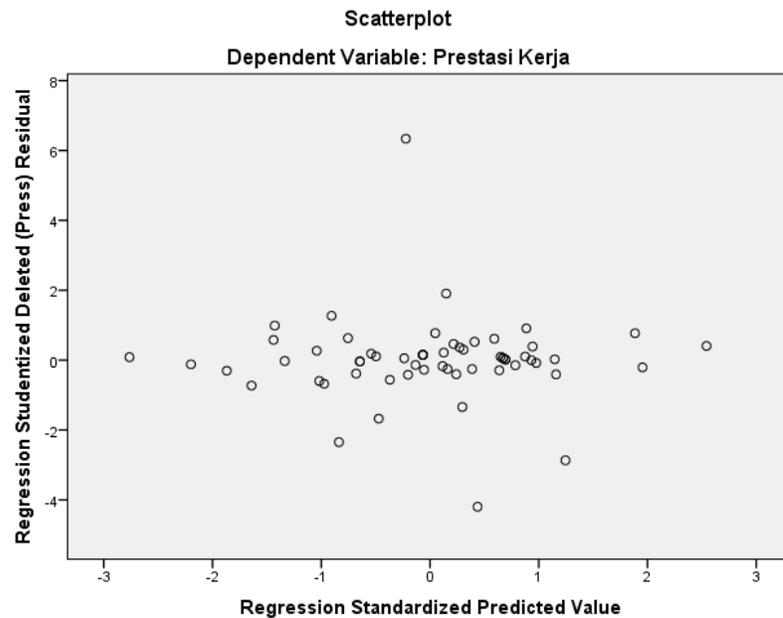
3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian

heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :



Gambar 4.2. Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Bentuk gambar 4.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

4.1.4.2 Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah prestasi kerja sebagai variabel dependen dan karakteristik individu, lingkungan kerja dan kompetensi sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 24.00.

Tabel 4.10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.032	2.939		.351	.727
	Karakteristik Individu	.646	.130	.502	4.961	.000
	Lingkungan Kerja	.200	.078	.281	2.575	.013
	Kompetensi	.197	.091	.191	2.178	.034

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Dari tabel 4.10 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 1,032
- 2) Karakteristik individu = 0,646
- 3) Lingkungan kerja = 0,200
- 4) Kompetensi = 0,197

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 1,032 + 0,646 + 0,200 + 0,197$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 1,032 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka prestasi kerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu akan meningkat sebesar 1,032.

- 2) β_1 sebesar 0,646 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila karakteristik individu mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan prestasi kerja sebesar 0,646 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 3) β_2 sebesar 0,200 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan prestasi kerja sebesar 0,200 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 4) β_3 sebesar 0,197 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila kompetensi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan prestasi kerja sebesar 0,197 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4.1.4.3 Pengujian Hipotesis

1) Uji t atau Uji Parsial

Untuk uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$t = r \frac{n - k}{1 - r^2}$$

(Sugiyono, 2016)

Dimana :

- t = nilai t hitung
 k = variabel independen
 r = koefisien korelasi
 n = banyaknya pasangan rank

Bentuk pengujian :

- a) $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).
 b) $H_a : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- a) H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$. $Df = n - k$
 b) H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 24.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel 4.11. Hasil Uji Statistik t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.032	2.939		.351	.727
	Karakteristik Individu	.646	.130	.502	4.961	.000
	Lingkungan Kerja	.200	.078	.281	2.575	.013
	Kompetensi	.197	.091	.191	2.178	.034

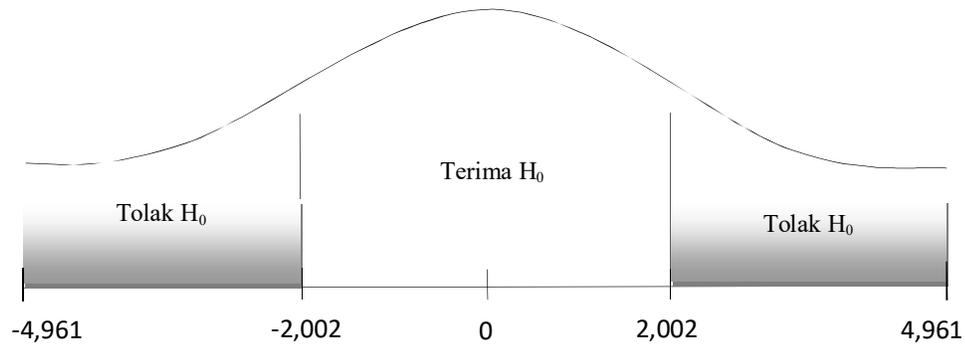
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

a) Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh t hitung untuk variabel karakteristik individu sebesar 4,961 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n - k (60 - 3 = 57)$, di peroleh t tabel 2,002. Jika t hitung > t tabel maka didapat pengaruh antara karakteristik individu dengan prestasi kerja, demikian juga sebaliknya jika t hitung

$< t$ tabel maka tidak terdapat pengaruh antara karakteristik individu dengan prestasi kerja didalam hal ini t hitung = 4,961 $> t$ tabel = 2,002. Ini berarti terdapat pengaruh antara karakteristik individu dengan prestasi kerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

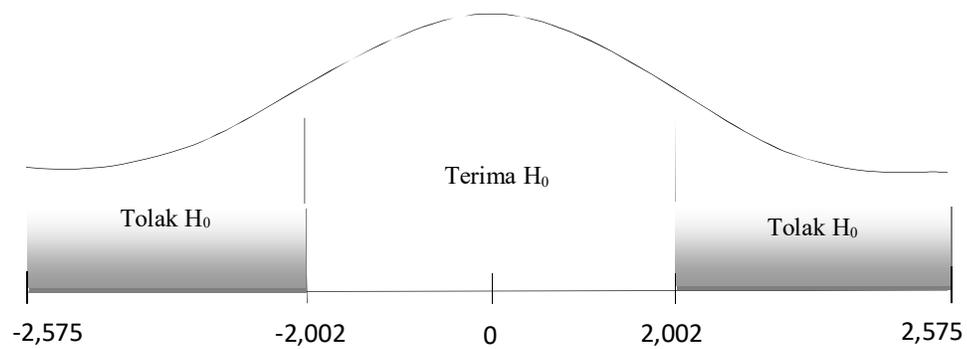


Gambar 4.3. Kurva Uji t Karakteristik Individu

Selanjutnya terlihat pula pada tabel 4.11 nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 $<$ 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara karakteristik individu dengan prestasi kerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

b) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Bedasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh t hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2,575 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k$ ($60-3=57$), di peroleh t tabel 2,002. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja didalam hal ini t hitung = 2,575 $>$ t tabel = 2,002. Ini berarti terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

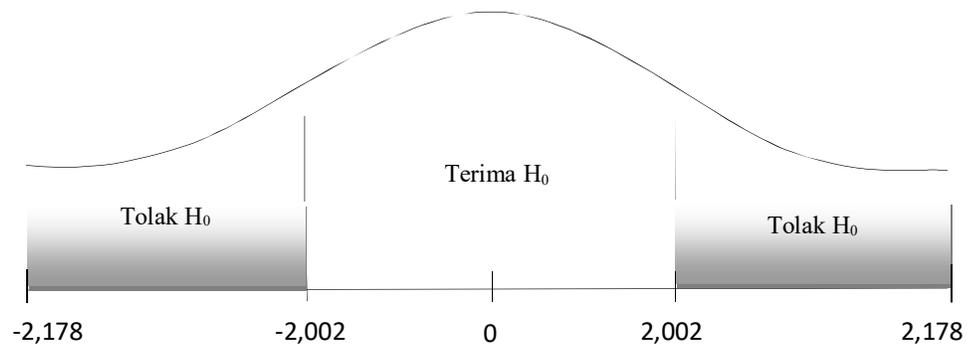


Gambar 4.4. Kurva Uji t Lingkungan Kerja

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,013 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,013 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

c) Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja

Bedasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh t hitung untuk variabel pegawai sebesar 2,178 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k$ ($60-3=57$), di peroleh t tabel 2,002. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh antara kompetensi dengan prestasi kerja, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara pegawai dengan prestasi kerja didalam hal ini t hitung = $2,178 >$ t tabel = 2,002. Ini berarti terdapat pengaruh antara kompetensi dengan prestasi kerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.



Gambar 4.5. Kurva Uji t Kompetensi

Selanjutnya terlihat pula pada tabel 4.11 nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,034 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,034 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara kompetensi dengan prestasi kerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

2) Uji Uji-F atau Uji Simultan

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu karakteristik individu, lingkungan kerja dan kompetensi untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu prestasi kerja. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12. Hasil Uji Statistik F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1133.141	3	377.714	61.949	.000 ^b
	Residual	341.442	56	6.097		
	Total	1474.583	59			
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja						
b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja						

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Dari tabel 4.12 diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 61,949 kemudian nilai sig nya adalah 0,000

Ho: $\beta = 0$, artinya karakteristik individu, lingkungan kerja dan kompetensi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

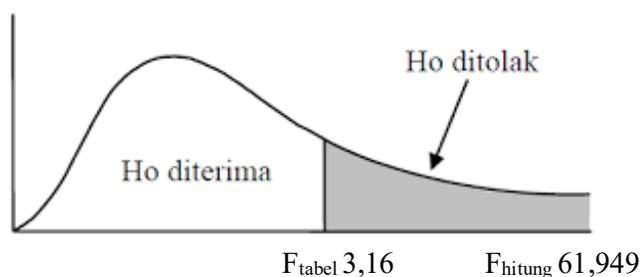
Ho : $\beta \neq 0$, artinya karakteristik individu, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima, artinya karakteristik individu, lingkungan kerja dan kompetensi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak, artinya karakteristik individu, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

Bedasarkan tabel 4.12 diatas diperoleh F hitung untuk variable karakteristik individu, lingkungan kerja dan kompetensi sebesar 61,949 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-k-1 (60-3-1 = 56), di peroleh F tabel 3,16
Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka didapat pengaruh antara variabel karakteristik

individu, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap prestasi kerja, demikian juga sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara karakteristik individu, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap prestasi kerja, didalam hal ini $F_{hitung} = 61,949 > F_{tabel} = 3,16$. Ini berarti terdapat pengaruh antara karakteristik individu, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap prestasi kerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.



Gambar 4.6. Kurva Uji F

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas F yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh signifikan antara karakteristik individu, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap prestasi kerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

4.1.4.4 Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase karakteristik individu, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap prestasi kerja, maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

Tabel 4.13. Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.768	.756	2.46925
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja				

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,877 atau 87,7% yang berarti bahwa hubungan antara prestasi kerja dengan variabel bebasnya, karakteristik individu, lingkungan kerja dan kompetensi adalah erat. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,768 yang berarti 76,8% variasi dari prestasi kerja dijelaskan oleh variabel bebas yaitu karakteristik individu, lingkungan kerja dan kompetensi. Sedangkan sisanya 23,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar deviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 2,46925 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi prestasi kerja.

4.2 Pembahasan

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada empat (4) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.2.1 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara karakteristik individu terhadap prestasi kerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu diperoleh t_{hitung} sebesar 4,691 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,002 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara karakteristik individu terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

Berdasarkan dristribusi jawaban responden terhadap variabel karakteristik individu diketahui bahwa jawaban dominan adalah setuju pada pernyataan 1 sebesar 58,3% (Saya selalu menggunakan keahlian teknis saya guna membantu dalam melakukan pekerjaan sebagai pegawai) selain itu pernyataan setuju juga terlihat jelas pada pernyataan 3 sebesar 68,3% (Saya selalu berusaha sebaik mungkin pada setiap pekerjaan yang saya lakukan) dari keterangan tersebut dapat dijelaskan bahwa indikator-indikator karakteristik individu yakni kemampuan dan nilai yang di miliki oleh pegawai sudah baik. Sehingga karakteristik individu yang dimiliki pegawai di nilai sudah mampu membantunya dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini jelas mengindikasikan bahwa karakteristik individu dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Namun pada pernyataan “saya selalu memegang teguh visi, misi dan melaksanakannya dalam tugas sehari – hari” dan “saya selalu melakukan evaluasi diri setelah melakukan sesuatu” menjadi pernyataan yang paling banyak tidak di setujui oleh pegawai dengan jumlah masing-masing sebanyak 11,7% dan 21,7%,

hal ini mengindikasikan bahwa pegawai belum sepenuhnya memiliki karakteristik individu yang membangun dirinya dalam kesuksesan bekerja. Disarankan bagi organisasi untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan pegawai. Maka dari itu, organisasi perlu memperhatikan dengan benar bagaimana karakter individu seseorang, bagaimana karakter dari sebuah pekerjaan dan bagaimana karakter sebuah organisasi dapat memicu kepuasan kerja seseorang yang nantinya akan menciptakan prestasi kerja yang baik. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja lebih berpikiran positif terhadap organisasi sehingga karyawan mau mengerahkan segala kemampuannya untuk kemajuan perusahaan.

Karakteristik individu yang dimiliki pegawai mencirikan antara satu orang dengan orang lain berbeda adalah karena masing-masing individu memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda. Oleh karena itu pihak manajemen dituntut untuk memahami perilaku individu agar selaras dengan tujuan organisasi. Karakteristik individu yang dibawa dalam lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap prestasinya (Husein, 2017).

(Thoha, 2010) menyatakan berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa ke dalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan, pribadi, dan penghargaan kebutuhan dan pengalaman masa lainnya. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yaitu organisasi yang berpengaruh terhadap pengembangan kinerja dan prestasi seseorang.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Susana, 2009); (Yunita et al., 2014); dan (Griffinia, 2014) yang menyimpulkan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap prestasi kerja.

4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu diperoleh t_{hitung} sebesar 2,575 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,002 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,013 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

Berdasarkan dristribusi jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja diketahui bahwa jawaban dominan adalah setuju pada pernyataan 7 sebesar 56,7% (Saya selalu terbantu dengan adanya penerangan pada ruangan kerja karena lebih memudahkan dalam bekerja) selain itu pernyataan setuju juga terlihat jelas pada pernyataan 11 sebesar 61,7% (Saya merasa lingkungan kerja selalu tenang dan nyaman) dari keterangan tersebut dapat dijelaskan bahwa indikator-indikator lingkungan kerja yakni penerangan tempat kerja dan kebisingan ditempat kerja sudah mampu diatasi oleh instansi. Sehingga lingkungan kerja yang ada pada organisasi sudah terbilang cukup nyaman sebagai tempat bekerja para pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Lingkungan kerja yang baik akan membantu kelancaran pegawai dalam bekerja yang mana pegawai akan lebih semangat dan fokus dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya menghasilkan prestasi kerja pegawai. Hal ini jelas mengindikasikan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Namun pada pernyataan “atasan saya selalu memberikan kebebasan pada bawahan untuk berpendapat sehingga tidak terjadi kesenjangan antara atasan dan

bawahannya” dan “adanya air conditioner (AC) menjadikan ruangan kerja selalu tidak berbau” menjadi pernyataan yang paling banyak tidak di setujui oleh pegawai dengan jumlah masing-masing sebanyak 8,3% dan 11,7%, hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja belum sepenuhnya nyaman dan kondusif. Disarankan bagi pimpinan untuk memenuhi menyediakan lingkungan kerja yang lebih nyaman lagi dengan mendengar pendapat pegawai yang mungkin akan berguna bagi kemajuan perusahaan yang mana hal itu akan menjadikan lingkungan kerja dalam organisasi lebih harmonis karena tidak ada kesenjangan antara pimpinan dengan pegawai dan jika perlu menyediakan lingkungan kerja yang lebih baik lagi dalam meningkatkan semangat dan gairah pegawai untuk bekerja, sehingga pegawai menghasilkan prestasi kerja.

Lingkungan kerja yang kondusif dan representatif akan memberi pengaruh terhadap kinerja dan prestasi pegawai. Pegawai yang bekerja dalam ruangan yang nyaman, memiliki sarana untuk menyelesaikan tugas dalam kondisi yang baik dan didukung dengan kelompok yang selalu bekerjasama dalam bekerja serta saling menghormati sesama kelompok, maka pegawai akan merasa betah untuk bekerja sehingga kinerjanya dan prestasinya dapat optimal. Sebaliknya, bila pegawai di lingkungan kerja yang kotor, tanpa adanya sarana yang memadai dan hubungan tidak harmonis dengan kelompok kerja, maka pegawai tidak mendapat kenyamanan dalam bekerja sehingga kinerja dan prestasi yang dihasilkannya tidak optimal (Wicaksono, 2017).

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen & Rahmadhani, 2020); (Farisi & Fani, 2019); (Bahagia, Putri, & Rizdwansyah, 2018); (Siagian & Khair, 2018); (Elizar & Tanjung, 2018) dan (Julita & Arianty,

2018) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Ini mengindikasikan semakin ditingkatkannya lingkungan kerja maka kinerja dan prestasi pegawai semakin meningkat. Berikut digambarkan kerangka konseptual hubungan antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.

4.2.3 Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu diperoleh t_{hitung} sebesar 2,178 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,002 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,034 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara pegawai terhadap prestasi kerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

Berdasarkan dristribusi jawaban responden terhadap variabel kompetensi diketahui bahwa jawaban dominan adalah setuju pada pernyataan 5 sebesar 53,3% (Segala tugas yang diberikan selalu dapat saya selesaikan dengan baik tanpa ada kendala) selain itu pernyataan setuju juga terlihat jelas pada pernyataan 9 sebesar 50% (Saya selalu merasa semakin besar beban tugas yang diberikan perusahaan kepada saya semakin besar tanggung jawab yang saya terima) dari keterangan tersebut dapat dijelaskan bahwa indikator-indikator kompetensi yakni pemahaman dan sikap dalam bekerja yang dimiliki pegawai sudah cukup baik. Kompetensi yang baik yang dimiliki pegawai akan membantu memudahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang mana pegawai akan lebih memahami setiap detail pekerjaan yang di bebaskan kepadanya sehingga pada akhirnya menghasilkan

prestasi kerja pegawai. Hal ini jelas mengindikasikan bahwa kompetensi dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Namun pada pernyataan “pengetahuan yang saya miliki selalu dapat diterapkan untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang saya lakukan” dan “saya selalu bekerja sama dengan rekan kerja karena keterampilan yang saya miliki” menjadi pernyataan yang paling banyak tidak di setujui oleh pegawai dengan jumlah masing-masing sebanyak 11,7% dan 8,3%, hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai belum sepenuhnya sesuai dan memudahkan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Organisasi sebaiknya terus meningkatkan kompetensi pegawainya dalam bekerja seperti mengikuti pelatihan yang di adakan lembaga pendidikan dan pelatihan yang kemudian dapat berguna bagi pegawai dan organisasi tempat ia bekerja

Kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja pegawai. Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai di lingkup instansi pemerintah.

Seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/pengetahuan, dan memiliki keterampilan. Pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja karena seorang pegawai dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan

dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prayogi et al., 2019); (Elizar & Tanjung, 2018); (Faustyna, 2014); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Indajang, Jufrizen, & Juliandi, 2020), (Rosmaini & Tanjung, 2019); dan (Rande, 2016) menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Berikut digambarkan kerangka konseptual hubungan antara kompetensi terhadap prestasi kerja.

4.2.4 Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap prestasi kerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat F_{hitung} sebesar 61,949 sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 3,16. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu, lingkungan kerja dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

Demi dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai seperti yang diharapkan maka dalam pelaksanaannya organisasi haruslah memahami arakteristik dari setiap individu yang bekerja di perusahaan dan dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja

dalam perusahaan juga akan mendorong para pegawai untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan produksi dalam suatu perusahaan atau berjalan baik yang pada akhirnya berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Selain itu pegawai juga diharuskan memiliki kompetensi yang baik agar mampu melaksanakan tugas dengan baik dan benar. Kompetensi menjadi sebuah tolak ukur kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai jabatan. Kemampuan pegawai yang memiliki kompetensi juga akan terlihat dari penyelesaian masalah dalam pekerjaan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

1. Secara parsial karakteristik individu memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.
2. Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.
3. Secara parsial kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.
4. Secara simultan karakteristik individu, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Berdasarkan dristribusi jawaban responden terhadap variabel prestasi kerja diketahui bahwa pernyataan "Saya selalu mengaplikasikan pengetahuan kerja saya kedalam pekerjaan yang saya lakukan sehari-hari" dan "Saya selalu

mengambil andil dalam mencapai keberhasilan kerja” menjadi pernyataan yang paling banyak tidak di setuju oleh pegawai dengan jumlah masing-masing sebanyak 11,7% dan 21,7%, hal ini mengindikasikan bahwa pegawai belum sepenuhnya memiliki prestasi kerja yang maksimal. Organisasi disarankan untuk mengetahui kemampuan kerja pegawai agar pegawai lebih mampu untuk mengaplikasikan pengetahuannya kedalam setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya yang mana ketika pegawai mampu mengaplikasikan pengetahuannya kedalam setiap pekerjaan maka akan membantunya dalam mencapai prestasi kerja.

2. Berdasarkan distribusi jawaban responden terhadap variabel karakteristik individu diketahui bahwa pernyataan ”Saya selalu memegang teguh visi, misi dan melaksanakannya dalam tugas sehari – hari” dan “Saya selalu melakukan evaluasi diri setelah melakukan sesuatu” menjadi pernyataan yang paling banyak tidak di setuju oleh pegawai dengan jumlah masing-masing sebanyak 11,7% dan 21,7%, hal ini mengindikasikan bahwa pegawai belum sepenuhnya memiliki karakteristik individu yang membangun dirinya dalam kesuksesan bekerja. Disarankan bagi organisasi untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan pegawai. Maka dari itu, organisasi perlu memperhatikan dengan benar bagaimana karakter individu seseorang, bagaimana karakter dari sebuah pekerjaan dan bagaimana karakter sebuah organisasi dapat memicu kepuasan kerja seseorang yang nantinya akan menciptakan prestasi kerja yang baik. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja lebih berpikiran positif terhadap organisasi sehingga karyawan mau mengerahkan segala kemampuannya untuk kemajuan perusahaan.

3. Berdasarkan distribusi jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja diketahui bahwa pernyataan "Atasan saya selalu memberikan kebebasan pada bawahan untuk berpendapat sehingga tidak terjadi kesenjangan antara atasan dan bawahan" dan "Adanya air conditioner (AC) menjadikan ruangan kerja selalu tidak berbau" menjadi pernyataan yang paling banyak tidak di setujui oleh pegawai dengan jumlah masing-masing sebanyak 8,3% dan 11,7%, hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja belum sepenuhnya nyaman dan kondusif. Disarankan bagi pimpinan untuk memenuhi menyediakan lingkungan kerja yang lebih nyaman lagi dengan mendengar pendapat pegawai yang mungkin akan berguna bagi kemajuan perusahaan yang mana hal itu akan menjadikan lingkungan kerja dalam organisasi lebih harmonis karena tidak ada kesenjangan antara pimpinan dengan pegawai dan jika perlu menyediakan lingkungan kerja yang lebih baik lagi dalam meningkatkan semangat dan gairah pegawai untuk bekerja, sehingga pegawai menghasilkan prestasi kerja.
4. Berdasarkan distribusi jawaban responden terhadap variabel kompetensi diketahui bahwa pernyataan "Pengetahuan yang saya miliki selalu dapat diterapkan untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang saya lakukan" dan "Saya selalu bekerja sama dengan rekan kerja karena keterampilan yang saya miliki" menjadi pernyataan yang paling banyak tidak di setujui oleh pegawai dengan jumlah masing-masing sebanyak 11,7% dan 8,3%, hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai belum sepenuhnya sesuai dan memudahkan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Organisasi sebaiknya terus meningkatkan kompetensi pegawainya dalam bekerja seperti

mengikuti pelatihan yang di adakan lembaga pendidikan dan pelatihan yang kemudian dapat berguna bagi pegawai dan organisasi tempat ia bekerja.

5. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti dapat meneliti variabel lain tidak hanya karakteristik individu, lingkungan kerja dan kompetensi saja. Peneliti dapat menambahkan variabel lain dan menambah jangka waktu penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat apa yang sebenarnya paling mempengaruhi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain :

1. Dalam faktor mempengaruhi prestasi kerja hanya menggunakan faktor karakteristik individu, lingkungan kerja dan kompetensi sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja.
2. Keterbatasan waktu dan pengetahuan dari penulis sehingga sampel yang diteliti pada penelitian ini hanya 60 pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.
3. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman

yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, T. (2015). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ahyari, A. (2012). *Manajemen Perkantoran* (Edisi II.). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2013). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen*, 2(1), 67–77.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Athoillah, A. (2010). *Dasar Dasar Manajemen*. Surakarta: Pustaka Setia.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(November), 100–107.
- Bangun, W. (2012). *Intisari Manajemen*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Daryanto, B. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. (Turi, Ed.) (cetakan-1.). Yogyakarta: Gava Media.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Environment and Work Dicipline on Employee performance. *International Conference on Global Education VII*, 69–81.

- Faustyna, F. (2014). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Pada Tugas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dharma Deli Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(1), 49–63.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* (Edisi 7.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L. (2011). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Ke-5*. Jakarta: Erlangga.
- Griffinia, E. (2014). Pengaruh Karakter Individu Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Frontliner Di BCA KCU Soekarno-Hatta Bandung. *E-Journal Graduate Unpar*, 1(1), 106–118.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hartatik, I. P. (2018). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husein, F. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 12(2), 393–406.
- Ishak, A., & Tanjung, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Januari, C. I., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pngaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 24(2), 1–8.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. Medan: UMSU Press.

- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018* (pp. 195–205).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia(Teori Dan Praktik)* (Pertama.). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 9.). Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono, M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Nitisemito, A. S. (2011). *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi ke-3)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)* (pp. 665–670).
- Rande, D. (2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. *e urnal Katalogis*, 4(2), 101–109.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2014). *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, Alih Bahasa: Hidayana*. Jakarta: Prehallindo.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sangadji, E. M., & Sopiah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jawa Timur: Andi Offset.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Ke-5)*. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tasikmalaya.
- Setiawan, O., Suryoko, S., & Dewi, R. S. (2019). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Industri Pemasaran Di Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 1*(1), 1–14.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1*(1), 59–70.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: UPP STIM YKPN.
- Siswadi, Y., Radiman, R., Jufrizen, J., & Muslih, M. (2020). Model Faktor Determinan Kompetensi Lulusan Perguruan Tinggi Islam Swasta di Kota Medan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial, 12*(1), 230–242.
- Subyantoro, A. (2009). Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 11*(1), 11–19.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2018). *Teori Kuesioner, dan Analisa Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Jogjakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Suparno, A. S. (2012). *Membangun Kompetensi Dasar*. Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional.
- Susana, E. (2009). Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Syariah. *Jurnal Keuangan dan Perbankan, 13*(3), 534–546.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Thoha, M. (2010). *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta: Gava Media.

- Wibowo. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wicaksono, A. P. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Depot LPG Balongan PT Pertamina (Persero)*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Wijono, S. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Salatiga: Kencana Prenada Media Group.
- Yunita, R., Paranoan, & Gunthar, R. (2014). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrative Reform*, 2(1), 26–37.

L

A

M

P

I

R

A

N

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Boy Rinaldi (1920030123) memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan Tesis pada program Pascasarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhan Batu ”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|-------|-----------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Selalu | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Selalu | : dengan Skor 4 |
| c. KK | : Kadang-kadang | : dengan Skor 3 |
| d. J | : Jarang | : dengan Skor 2 |
| e. TP | : Tidak Pernah | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

Nama : (Di isi oleh peneliti)

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA Diploma Sarjana

Lama Bekerja : 1 Tahun 2 tahun
 3 Tahun 4 tahun
 Lebih dari 5 Tahun

Prestasi Kerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KK	J	TP
	Hasil Kerja					
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan instansi					
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
	Pengetahuan Pekerjaan					
3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan kemampuan yang saya miliki					
4	Saya selalu mengaplikasikan pengetahuan kerja saya kedalam pekerjaan yang saya lakukan sehari-hari					
	Inisiatif					
5	Saya selalu berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan					
6	Saya selalu berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan					
	Kecekatan					
7	Saya selalu bekerjasama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan					
	Sikap					
8	Saya selalu mengambil keputusan berdasarkan kepada data-data/informasi, agar tepat dalam pengambilan keputusan					
9	Saya selalu senang apabila ada karyawan baru yang bergabung kedalam organisasi					
	Disiplin Waktu					
10	Saya selalu mentaati jam kerja yang telah ditentukan instansi					

Karakteristik Individu (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KK	J	TP
	Kemampuan					
1	Saya selalu menggunakan keahlian teknis saya guna membantu dalam melakukan pekerjaan sebagai pegawai					
2	Saya selalu menggunakan keahlian saya dalam berinteraksi guna membantu dalam melakukan pekerjaan dan mengelola kearsipan dokumen					
	Nilai					
3	Saya selalu berusaha sebaik mungkin pada setiap pekerjaan yang saya lakukan					
4	Saya selalu memegang teguh visi, misi dan melaksanakannya dalam tugas sehari – hari					
	Sikap					
5	Saya selalu mempercayakan kemampuan saya apabila berhadapan dengan hal-hal baru, terlebih metode dan teknologi baru					
6	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab					
	Niat					
7	Saya selalu melakukan usaha yang maksimal untuk kesuksesan perusahaan ini					
8	Saya selalu melakukan evaluasi diri setelah melakukan sesuatu					

Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KK	J	TP
	Suasana Kerja					
1	Saya selalu peduli kepada sesama rekan kerja sehingga menjadikan suasana kerja menjadi nyaman dan harmonis					
2	Saya selalu merasakan suasana kekeluargaan di perusahaan					
	Hubungan dengan Rekan Kerja					
3	Saya selalu merasakan komunikasi yang baik antara saya, pegawai dan atasan saya					
4	Atasan saya selalu memberikan kebebasan pada bawahan untuk berpendapat sehingga tidak terjadi kesenjangan antara atasan dan bawahan					
	Tersedianya Fasilitas Kerja					
5	Peralatan untuk mendukung kinerja pegawai selalu dilengkapi oleh instansi					
6	Saya merasa fasilitas pendukung pekerjaan selalu membantu memudahkan pekerjaan saya					
	Penerangan					
7	Saya selalu terbantu dengan adanya penerangan pada ruangan kerja karena lebih memudahkan dalam bekerja					
8	Saya rasa penerangan pada lingkungan kerja selalu memiliki cahaya yang cukup untuk mendukung pekerjaan					
	Sirkulasi Udara					
9	Saya selalu merasa udara pada lingkungan kerja bersih dan tidak berbau					
10	Banyaknya tanaman pada lingkungan kerja menjadikan saya selalu merasa udara sangat segar					
	Kebisingan					
11	Saya merasa lingkungan kerja selalu tenang dan nyaman					
12	Lingkungan kerja yang tenang selalu menjadikan saya tidak kesulitan untuk berkomunikasi dengan rekan kerja					
	Bau Tidak Sedap					
13	Adanya air conditioner (AC) menjadikan ruangan kerja selalu tidak berbau					
14	Para office boy (OB) selalu membersihkan lingkungan kerja untuk menghilangkan bau yang tidak sedap					
	Keamanan					
15	Adanya security (Satpam) selalu menjadikan lingkungan kerja aman					
16	Satpam selalu berada pada pos penjagaan untuk senantiasa menjaga lingkungan kerja					

Kompetensi (X3)

No	Pernyataan	SS	S	KK	J	TP
	Pengetahuan					
1	Saya selalu memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan dan fasilitas di tempat kerja					
2	Pengetahuan yang saya miliki selalu dapat diterapkan untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang saya lakukan					
	Pemahaman					
3	Saya selalu memahami semua aturan yang berkaitan terhadap pekerjaan dengan baik.					
	Kemampuan					
4	Saya selalu bekerja sama dengan rekan kerja karena keterampilan yang saya miliki					
5	Segala tugas yang diberikan selalu dapat saya selesaikan dengan baik tanpa ada kendala sama sekali					
	Nilai					
6	Saya selalu mematuhi norma-norma sosial dalam melaksanakan pekerjaan					
	Sikap					
7	Saya selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan pimpinan					
8	Saya selalu bekerja sama dengan rekan kerja dalam mentaati atura-aturan yang telah ditetapkan					
	Minat					
9	Saya selalu merasa semakin besar beban tugas yang diberikan perusahaan kepada saya semakin besar tanggung jawab yang saya terima.					
10	Saya selalu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan.					

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Prestasi Kerja	37.9167	4.99929	60
Karakteristik Individu	30.3500	3.88751	60
Lingkungan Kerja	59.8500	7.03942	60
Kompetensi	37.4667	4.83093	60

Correlations					
		Prestasi Kerja	Karakteristik Individu	Lingkungan Kerja	Kompetensi
Pearson Correlation	Prestasi Kerja	1.000	.830	.792	.676
	Karakteristik Individu	.830	1.000	.764	.593
	Lingkungan Kerja	.792	.764	1.000	.666
	Kompetensi	.676	.593	.666	1.000
Sig. (1-tailed)	Prestasi Kerja	.	.000	.000	.000
	Karakteristik Individu	.000	.	.000	.000
	Lingkungan Kerja	.000	.000	.	.000
	Kompetensi	.000	.000	.000	.
N	Prestasi Kerja	60	60	60	60
	Karakteristik Individu	60	60	60	60
	Lingkungan Kerja	60	60	60	60
	Kompetensi	60	60	60	60

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompetensi, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.877 ^a	.768	.756	2.46925	.768	61.949	3	56	.000	1.930

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1133.141	3	377.714	61.949	.000 ^b
	Residual	341.442	56	6.097		
	Total	1474.583	59			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja

Coefficients ^a														
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
		1	(Constant)	1.032	2.939		.351	.727	6.920	4.855				
	Karakteristik Individu	.646	.130	.502	4.961	.000	.385	.906	.830	.553	.319	.404	2.476	
	Lingkungan Kerja	.200	.078	.281	2.575	.013	.044	.355	.792	.325	.166	.346	2.887	
	Kompetensi	.197	.091	.191	2.178	.034	.016	.379	.676	.280	.140	.539	1.856	

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Collinearity Diagnostics ^a							
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Karakteristik Individu	Lingkungan Kerja	Kompetensi
1	1	3.981	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.009	21.110	.98	.10	.03	.06
	3	.007	24.351	.00	.30	.03	.84
	4	.003	35.146	.02	.61	.94	.10

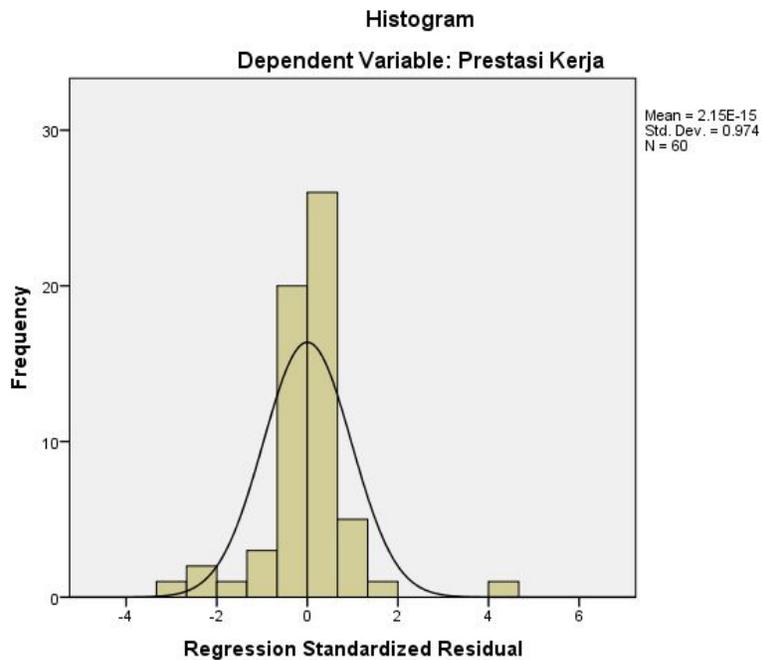
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Casewise Diagnostics ^a				
Case Number	Std. Residual	Prestasi Kerja	Predicted Value	Residual
55	4.478	48.00	36.9424	11.05757
58	-3.172	32.00	39.8319	-7.83188

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

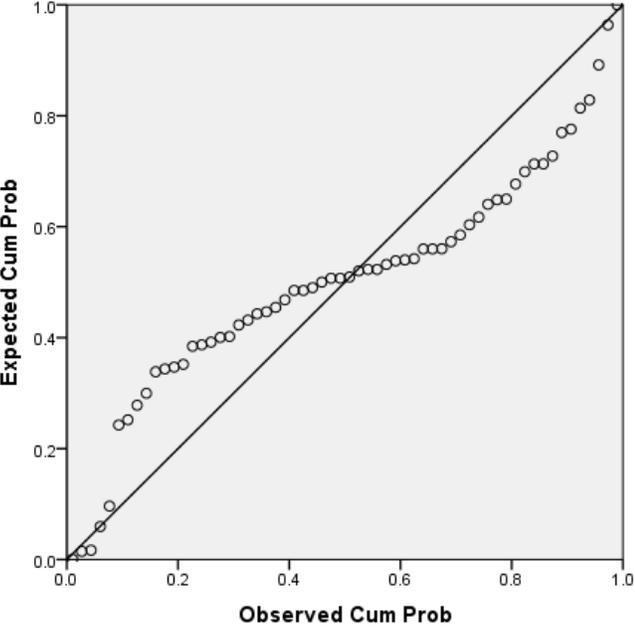
Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	25.8019	49.0579	37.9167	4.38244	60
Std. Predicted Value	-2.764	2.542	.000	1.000	60
Standard Error of Predicted Value	.326	1.461	.593	.235	60
Adjusted Predicted Value	25.7677	48.9199	37.9812	4.49004	60
Residual	-7.83188	11.05757	.00000	2.40565	60
Std. Residual	-3.172	4.478	.000	.974	60
Stud. Residual	-3.686	4.862	-.012	1.069	60
Deleted Residual	-10.57477	13.03207	-.06456	2.91652	60
Stud. Deleted Residual	-4.197	6.337	.000	1.232	60
Mahal. Distance	.042	19.664	2.950	3.598	60
Cook's Distance	.000	1.189	.062	.236	60
Centered Leverage Value	.001	.333	.050	.061	60

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja



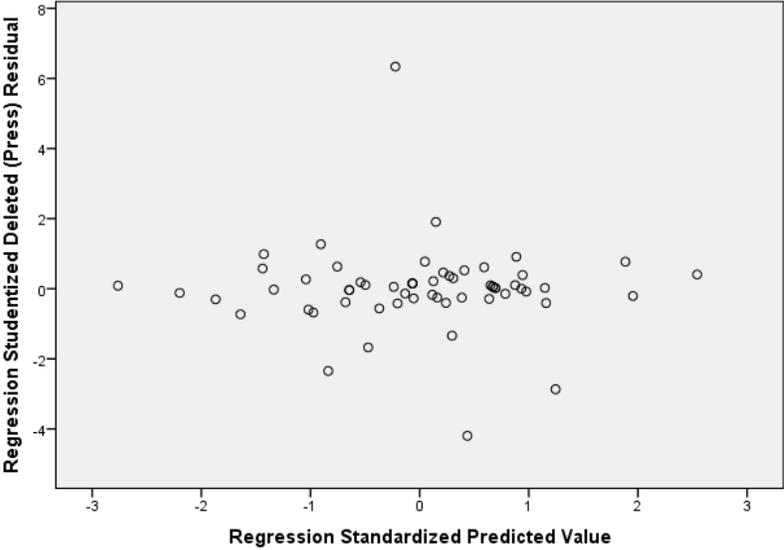
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Prestasi Kerja



Scatterplot

Dependent Variable: Prestasi Kerja



Correlations										
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Karakteristik Individu
X1	Pearson Correlation	1	.787**	.495**	.517**	.389**	.131	-.045	-.147	.563**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.002	.319	.732	.263	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2	Pearson Correlation	.787**	1	.299*	.350**	.540**	.157	-.173	-.219	.485**
	Sig. (2-tailed)	.000		.020	.006	.000	.230	.186	.093	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3	Pearson Correlation	.495**	.299*	1	.738**	.315*	.454**	.134	.106	.663**
	Sig. (2-tailed)	.000	.020		.000	.014	.000	.308	.422	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X4	Pearson Correlation	.517**	.350**	.738**	1	.272*	.493**	.176	.208	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000		.036	.000	.177	.110	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X5	Pearson Correlation	.389**	.540**	.315*	.272*	1	.614**	-.015	.032	.602**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.014	.036		.000	.909	.810	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X6	Pearson Correlation	.131	.157	.454**	.493**	.614**	1	.152	.237	.650**
	Sig. (2-tailed)	.319	.230	.000	.000	.000		.247	.068	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X7	Pearson Correlation	-.045	-.173	.134	.176	-.015	.152	1	.694**	.527**
	Sig. (2-tailed)	.732	.186	.308	.177	.909	.247		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X8	Pearson Correlation	-.147	-.219	.106	.208	.032	.237	.694**	1	.535**
	Sig. (2-tailed)	.263	.093	.422	.110	.810	.068	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Karakteristik Individu	Pearson Correlation	.563**	.485**	.663**	.737**	.602**	.650**	.527**	.535**	1

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.705	8

	Sig. (2-tailed)	.001	.026	.042	.398	.000		.087	.000	.771	.872	.192	.064	.018	.021	.000	.178	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X7	Pearson Correlation	.259*	.192	-.082	-.305*	.770**	.223	1	.594**	.440**	.586**	.251	.235	.116	.602**	.349**	-.129	.533**	
	Sig. (2-tailed)	.046	.141	.536	.018	.000	.087		.000	.000	.000	.053	.070	.377	.000	.006	.327	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X8	Pearson Correlation	.126	.127	.215	-.057	.668**	.601**	.594**	1	.190	.209	.314*	.414**	.324*	.414**	.732**	.047	.637**	
	Sig. (2-tailed)	.337	.333	.099	.666	.000	.000	.000		.145	.109	.015	.001	.012	.001	.000	.721	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X9	Pearson Correlation	.658**	.485**	.045	-.035	.402**	.038	.440**	.190	1	.803**	.380**	.428**	.356**	.309*	.123	-.074	.611**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.734	.793	.001	.771	.000	.145		.000	.003	.001	.005	.016	.348	.576	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X10	Pearson Correlation	.400**	.329*	-.132	-.178	.364**	-.021	.586**	.209	.803**	1	.282*	.329*	.180	.284*	.072	-.215	.459**	
	Sig. (2-tailed)	.002	.010	.314	.173	.004	.872	.000	.109	.000		.029	.010	.168	.028	.587	.099	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X11	Pearson Correlation	.200	.251	.284*	.102	.140	.171	.251	.314*	.380**	.282*	1	.721**	.485**	.213	.472**	.192	.593**	
	Sig. (2-tailed)	.126	.053	.028	.437	.288	.192	.053	.015	.003	.029		.000	.000	.102	.000	.141	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X12	Pearson Correlation	.238	.246	.287*	.347**	.220	.241	.235	.414**	.428**	.329*	.721**	1	.741**	.215	.478**	.195	.710**	
	Sig. (2-tailed)	.067	.059	.026	.007	.091	.064	.070	.001	.001	.010	.000		.000	.099	.000	.135	.000	

	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X13	Pearson Correlation	.247	.216	.378**	.389**	.153	.304*	.116	.324*	.356**	.180	.485**	.741**	1	.491**	.531**	.207	.697**
	Sig. (2-tailed)	.057	.098	.003	.002	.244	.018	.377	.012	.005	.168	.000	.000		.000	.000	.112	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X14	Pearson Correlation	.303*	.294*	.163	-.087	.580**	.298*	.602**	.414**	.309*	.284*	.213	.215	.491**	1	.583**	.033	.623**
	Sig. (2-tailed)	.018	.022	.212	.508	.000	.021	.000	.001	.016	.028	.102	.099	.000		.000	.804	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X15	Pearson Correlation	.095	.150	.217	.054	.405**	.557**	.349**	.732**	.123	.072	.472**	.478**	.531**	.583**	1	.254	.670**
	Sig. (2-tailed)	.470	.252	.097	.681	.001	.000	.006	.000	.348	.587	.000	.000	.000	.000		.050	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X16	Pearson Correlation	.053	-.001	.051	.046	-.047	.176	-.129	.047	-.074	-.215	.192	.195	.207	.033	.254	1	.640
	Sig. (2-tailed)	.689	.993	.696	.726	.722	.178	.327	.721	.576	.099	.141	.135	.112	.804	.050		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.631**	.607**	.438**	.264*	.605**	.581**	.533**	.637**	.611**	.459**	.593**	.710**	.697**	.623**	.670**	.640	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.042	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Kurang Setuju	14	23.3	23.3	25.0
	Setuju	32	53.3	53.3	78.3
	Sangat Setuju	13	21.7	21.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.0	5.0	5.0
	Kurang Setuju	14	23.3	23.3	28.3
	Setuju	27	45.0	45.0	73.3
	Sangat Setuju	16	26.7	26.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	17	28.3	28.3	28.3
	Setuju	38	63.3	63.3	91.7
	Sangat Setuju	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	11.7	11.7	11.7
	Kurang Setuju	19	31.7	31.7	43.3
	Setuju	29	48.3	48.3	91.7
	Sangat Setuju	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	8.3	8.3	8.3
	Kurang Setuju	17	28.3	28.3	36.7
	Setuju	34	56.7	56.7	93.3
	Sangat Setuju	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y6				
-----------	--	--	--	--

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.0	5.0	5.0
	Kurang Setuju	21	35.0	35.0	40.0
	Setuju	30	50.0	50.0	90.0
	Sangat Setuju	6	10.0	10.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	5.0	5.0	5.0
	Kurang Setuju	19	31.7	31.7	36.7
	Setuju	14	23.3	23.3	60.0
	Sangat Setuju	24	40.0	40.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	13	21.7	21.7	21.7
	Kurang Setuju	16	26.7	26.7	48.3
	Setuju	12	20.0	20.0	68.3
	Sangat Setuju	19	31.7	31.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Kurang Setuju	14	23.3	23.3	25.0
	Setuju	32	53.3	53.3	78.3
	Sangat Setuju	13	21.7	21.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.0	5.0	5.0
	Kurang Setuju	14	23.3	23.3	28.3
	Setuju	27	45.0	45.0	73.3
	Sangat Setuju	16	26.7	26.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Karakteristik Individu									
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
N	Valid	60	60	60	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Kurang Setuju	11	18.3	18.3	20.0
	Setuju	35	58.3	58.3	78.3
	Sangat Setuju	13	21.7	21.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.0	5.0	5.0
	Kurang Setuju	11	18.3	18.3	23.3
	Setuju	30	50.0	50.0	73.3
	Sangat Setuju	16	26.7	26.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	14	23.3	23.3	23.3
	Setuju	41	68.3	68.3	91.7
	Sangat Setuju	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	11.7	11.7	11.7
	Kurang Setuju	16	26.7	26.7	38.3
	Setuju	32	53.3	53.3	91.7
	Sangat Setuju	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Kurang Setuju	19	31.7	31.7	33.3
	Setuju	20	33.3	33.3	66.7
	Sangat Setuju	20	33.3	33.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	6.7	6.7	6.7
	Kurang Setuju	19	31.7	31.7	38.3
	Setuju	18	30.0	30.0	68.3
	Sangat Setuju	19	31.7	31.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.3	3.3	3.3
	Kurang Setuju	17	28.3	28.3	31.7
	Setuju	32	53.3	53.3	85.0
	Sangat Setuju	9	15.0	15.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	5.0	5.0	5.0
	Tidak Setuju	5	8.3	8.3	13.3
	Kurang Setuju	20	33.3	33.3	46.7
	Setuju	23	38.3	38.3	85.0
	Sangat Setuju	9	15.0	15.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.0	5.0	5.0
	Kurang Setuju	21	35.0	35.0	40.0
	Setuju	32	53.3	53.3	93.3
	Sangat Setuju	4	6.7	6.7	100.0

	Total	60	100.0	100.0
--	-------	----	-------	-------

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.3	3.3	3.3
	Kurang Setuju	22	36.7	36.7	40.0
	Setuju	23	38.3	38.3	78.3
	Sangat Setuju	13	21.7	21.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	8.3	8.3	8.3
	Kurang Setuju	17	28.3	28.3	36.7
	Setuju	34	56.7	56.7	93.3
	Sangat Setuju	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.0	5.0	5.0
	Kurang Setuju	21	35.0	35.0	40.0
	Setuju	30	50.0	50.0	90.0
	Sangat Setuju	6	10.0	10.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Kurang Setuju	14	23.3	23.3	25.0
	Setuju	32	53.3	53.3	78.3
	Sangat Setuju	13	21.7	21.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.0	5.0	5.0
	Kurang Setuju	14	23.3	23.3	28.3
	Setuju	27	45.0	45.0	73.3
	Sangat Setuju	16	26.7	26.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	19	31.7	31.7	31.7
	Setuju	37	61.7	61.7	93.3
	Sangat Setuju	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	11.7	11.7	11.7
	Kurang Setuju	21	35.0	35.0	46.7
	Setuju	28	46.7	46.7	93.3
	Sangat Setuju	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X13					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	10.0	10.0	10.0
	Kurang Setuju	17	28.3	28.3	38.3
	Setuju	28	46.7	46.7	85.0
	Sangat Setuju	9	15.0	15.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X14					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	6.7	6.7	6.7
	Kurang Setuju	17	28.3	28.3	35.0
	Setuju	32	53.3	53.3	88.3
	Sangat Setuju	7	11.7	11.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X15					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.0	5.0	5.0
	Kurang Setuju	21	35.0	35.0	40.0
	Setuju	28	46.7	46.7	86.7
	Sangat Setuju	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X16					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	5.0	5.0	5.0
	Kurang Setuju	21	35.0	35.0	40.0
	Setuju	14	23.3	23.3	63.3
	Sangat Setuju	22	36.7	36.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Kompetensi											
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	3.3
	Kurang Setuju	21	35.0	35.0	38.3
	Setuju	20	33.3	33.3	71.7
	Sangat Setuju	17	28.3	28.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Tidak Setuju	7	11.7	11.7	13.3
	Kurang Setuju	18	30.0	30.0	43.3
	Setuju	15	25.0	25.0	68.3
	Sangat Setuju	19	31.7	31.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	5.0	5.0	5.0
	Tidak Setuju	3	5.0	5.0	10.0
	Kurang Setuju	17	28.3	28.3	38.3
	Setuju	30	50.0	50.0	88.3
	Sangat Setuju	7	11.7	11.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	6.7	6.7	6.7
	Tidak Setuju	5	8.3	8.3	15.0
	Kurang Setuju	21	35.0	35.0	50.0
	Setuju	23	38.3	38.3	88.3
	Sangat Setuju	7	11.7	11.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	5.0	5.0	5.0
	Kurang Setuju	21	35.0	35.0	40.0
	Setuju	32	53.3	53.3	93.3
	Sangat Setuju	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Tidak Setuju	2	3.3	3.3	5.0
	Kurang Setuju	24	40.0	40.0	45.0
	Setuju	23	38.3	38.3	83.3
	Sangat Setuju	10	16.7	16.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Tidak Setuju	2	3.3	3.3	5.0
	Kurang Setuju	13	21.7	21.7	26.7
	Setuju	30	50.0	50.0	76.7
	Sangat Setuju	14	23.3	23.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.3	3.3	3.3
	Tidak Setuju	2	3.3	3.3	6.7
	Kurang Setuju	17	28.3	28.3	35.0
	Setuju	16	26.7	26.7	61.7
	Sangat Setuju	23	38.3	38.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Kurang Setuju	16	26.7	26.7	28.3
	Setuju	30	50.0	50.0	78.3
	Sangat Setuju	13	21.7	21.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Tidak Setuju	2	3.3	3.3	5.0
	Kurang Setuju	16	26.7	26.7	31.7
	Setuju	25	41.7	41.7	73.3
	Sangat Setuju	16	26.7	26.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	38	63.3	63.3	63.3
	Perempuan	22	36.7	36.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	14	23.3	23.3	23.3
	Sarjana	46	76.7	76.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Tahun	3	5.0	5.0	5.0
	2 Tahun	4	6.7	6.7	11.7
	3 Tahun	5	8.3	8.3	20.0
	4 Tahun	16	26.7	26.7	46.7
	Lebih dari 5 Tahun	32	53.3	53.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Bidang Pekerjaan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sekretaris	8	13.3	13.3	13.3
	Bidang Pengelolaan Pendapatan Daraj	15	25.0	25.0	38.3
	Bidang Perencanaan dan Pengembangan Pendapatan Daerah	25	41.7	41.7	80.0
	Bidang Pengendalian dan Evaluasi	12	20.0	20.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	