

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, KEMAMPUAN INDIVIDU DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS PERKIMTAN KABUPATEN MAJENE

Amrin^{*1}, Ahmad Firman², Mukhtar Hamzah³

¹ Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

² Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

³ Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

e-mail: ¹amrindurming67@gmail.com, ²a_firman@yahoo.com, ³mukhtarhamzah61@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: pengaruh karakteristik pekerjaan, kemampuan individu dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene, serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Majene. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Mei 2021. Populasi penelitian adalah semua pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Majene yang berjumlah 83 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial karakteristik pekerjaan, kemampuan individu dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Majene 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) karakteristik pekerjaan, kemampuan individu dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Majene 3) Variabel motivasi kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Majene

Kata kunci : Karakteristik Pekerjaan, Kemampuan Individu, Motivasi Kerja, Prestasi Kerja

Abstrack

This study aims to determine and analyze: the effect of job characteristics, individual abilities and work motivation on the work performance of the employees of the Housing and Land Areas of Majene Regency, as well as the most dominant variables affecting the performance of the employees of the Housing Area and Land Affairs Office of Majene Regency. This research approach uses quantitative research. The research was conducted at the Department of Housing, Settlements and Lands, Majene Regency. When the research was conducted in May 2021. The population of the study were all 83 employees of the Department of Housing in the Residential and Land Areas of Majene Regency. The results show that: 1) There is a partially positive and significant influence on job characteristics, individual ability and work motivation on the work performance of the employees of the Housing and Land Service Office of Majene Regency 2) There is a positive and significant effect together (simultaneously) on the characteristics work, individual ability and work motivation on the work performance of the employees of the Housing and Land Service Office of Majene Regency 3) The most dominant work motivation variable has an effect on the work performance of the employees of the Office of Housing, Settlement Areas and Lands, Majene Regency

Keywords: Job Characteristics, Individual Ability, Work Motivation, work Performance

PENDAHULUAN

Pegawai adalah aset utama yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas setiap instansi. Dalam hal ini diperlukan pengetahuan tentang bagaimana mengarahkan para pegawai dengan baik agar mau bekerja semaksimal mungkin. Untuk

mewujudkan tujuan ini, maka diperlukan pegawai yang terampil, berprestasi dan profesional sehingga pegawai akan selalu tanggap dengan kebutuhan organisasi. Melihat pentingnya kedudukan sumberdaya manusia dalam suatu organisasi, maka layak bagi organisasi untuk memberi perhatian yang lebih melalui kebijaksanaan-kebijaksanaan yang diambil.

Pada dasarnya setiap instansi yang telah didirikan selalu mempunyai harapan bahwa di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang baik di dalam lingkup instansi tersebut dan menginginkan terciptanya kinerja yang efektif dalam bidang pekerjaannya. Karena dalam keberadaan suatu instansi yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil dibutuhkan sumber daya manusia untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kinerja pegawai, baik dalam hal pembagian tugas maupun kegiatan sumber daya manusia.

Instansi dan pegawai adalah dua pihak yang saling membutuhkan. Pegawai merupakan asset penting dari sebuah instansi, karena sumber daya manusia sebagai alat penggerak instansi untuk dapat terus menjalankan aktivitas pekerjaannya. Kemampuan ataupun kecakapan sumber daya manusia harus diperhatikan, karena sebagai aparatur negara seorang PNS dituntut untuk mempunyai kecakapan, kemampuan dan sikap yang baik agar dapat mencerminkan sebagai aparatur Negara yang berorientasi pada pelayanan terbaik terhadap masyarakat. Memperoleh sumber daya manusia yang unggul maka diperlukan suatu kegiatan penegakan kedisiplinan bagi setiap sumber daya manusia dalam suatu instansi, untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia tidak terjadi kesenjangan antara kemampuan standar yang dibutuhkan instansi.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan unsur utama dari sumber daya manusia aparatur negara, mempunyai peranan yang beragam dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan. Pegawai negeri sipil yang mampu memainkan peranan tersebut adalah pegawai negeri yang memiliki kinerja yang baik dimana dihasilkan dari sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, professional, sadarkan tanggung jawabnya sebagai pelayanan publik, serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa dan siap menghadapi tantangan masa depan setiap akan adanya berbagai perubahan-perubahan dalam menghadapi era globalisasi.

Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene merupakan peleburan dari Dinas Kimpraswil Kabupaten Majene dengan mengacu pada perubahan Peraturan Daerah Kabupaten Majene Nomor 13 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pemerintah Kabupaten Majene dan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2011 tentang perubahan pertama atas Peraturan Daerah Kabupaten Majene Nomor 14 tahun 2008 tentang Pembentukan dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Pemerintah Kabupaten Majene.

Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene merupakan salah satu lembaga pemerintahan yang mempunyai tugas dan fungsi pokok untuk melaksanakan desentralisasi pada instansi pemerintah yang terkait dengan efektivitas pelaksanaan atau realisasi berbagai macam program kerja dan diperlukan perhatian serius mengenai peranan sumber daya manusia guna menunjang proses pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dengan tetap mengacu pada visi dan misi organisasi tersebut agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan efektif dan efisien.

Arti prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab

masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Menurut Suyadi (2011:3), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dari hasil pengamatan yang dilakukan, peneliti melihat upaya peningkatan prestasi kerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi secara maksimal. Kondisi yang belum ideal dimana masih ada kendala antara lain pegawai bekerja tidak maksimal disebabkan karena pemahaman terhadap pekerjaan yang masih kurang, masih ada beberapa pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang rendah dan pengalaman kerja yang kurang, sehingga mereka bekerja begitu lambat ataupun memberikan hasil yang kurang maksimal.

Adapun masalah karakteristik pekerjaan pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Majene diantaranya, pembagian tugas yang diberikan intansi kepada pegawai tidak merata dan kurang tepat. Kurang tepat disini adalah ada beberapa di pegawai yang diberikan tugas tetapi tidak sesuai dengan keahliannya, misalnya ada pegawai yang memiliki latar pendidikan terakhir dari lulusan Ekonomi tetapi diberikan tugas untuk bekerja dilapangan. Dalam pekerjaannya pegawai masih ada kesalahan-kesalahan dalam hasil kerjanya disebabkan kurang teliti dalam bekerja, kurangnya koordinasi antara pegawai yang bekerja dibagian administrasi kantor dan yang bekerja dibagian lapangan. Apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi untuk bertindak, terdapat variasi, dan memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi maka pegawai memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, berarti yang bersangkutan merasa puas.

Faktor lain yang penting bagi prestasi kerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Majene yaitu kemampuan individu. Kemampuan seorang individu untuk terus menjalankan usaha dalam menjalani berbagai macam tugas hingga berhasil yang bisa dikerjakan oleh seseorang. Keseluruhan kemampuan individual personil pada hakikatnya dibentuk oleh sifat-sifat dan kemampuan-kemampuan yang dikemukakan oleh J. Winardi (2007:319) bahwa salah satu akibat langsung dari sifat kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap organisator harus terus memupuk "inisiatif".

Kenyataannya masih ada beberapa kendala yang terjadi pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Majene diantaranya masih terdapat beberapa pegawai yang diberikan beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan mereka, pengalaman dalam bekerja yang masih sangat kurang sehingga mempengaruhi hasil kerja dari pegawai dan masih ada pegawai yang kurang inisiatif untuk menanyakan pekerjaan apa yang perlu dikerjakan.

Selain faktor karakteristik pekerjaan dan kemampuan individu yang menunjang kelancaran proses kerja dan prestasi kerja dari pegawai, faktor motivasi kerja juga hal yang harus diperhatikan oleh instansi. Motivasi berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk prestasi kerja dan mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga permasalahan mengenai bagaimana meningkatkan motivasi pegawai harus mendapatkan perhatian yang lebih baik oleh organisasi. Pegawai yang termotivasi akan merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan prestasi kerja

mereka dan berpengaruh dalam pemberian layanan kepada masyarakat sesuai dengan bidang tugas pokok dan fungsi masing-masing.

Kenyataan yang ada pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene dengan melihat susunan tupoksi yang diberikan kepada masing-masing bidang memiliki beban kerja yang sudah ada, namun yang terjadi masih ada beberapa pegawai yang diberikan beban tugas diluar tupoksi yang ditetapkan, beban kerja yang diberikan tidak sesuai kemampuan yang dimiliki, batas waktu yang diberikan terbatas sedangkan beban kerja banyak dan karena kurangnya staf yang ada sehingga beban kerja yang ditanggung pimpinan dalam hal ini kepala seksi menjadi banyak. Salah Satu gambaran beban kerja yang terjadi pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan pertanahan Kabupaten Majene dapat dilihat dari kesenjangan jumlah pegawai antara Kepala Seksi dan Staf yang ada dari tabel berikut:

Tabel 1 Jumlah pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene

No	Bidang	Jabatan				Jumlah
		Kepala Bidang	Kepala Seksi / Kasubag	Staf PNS	Non PNS	
1	Kepala OPD	-	-	-	-	1
2	Sekretariat	1	3	8	22	34
3	Perumahan	1	3	2	5	11
4	Kawasan Permukiman	1	3	1	4	9
5	Pertanahan	1	3	2	11	17
6	Penerangan Jalan Umum Dan Pemakaman	1	2	1	7	11
Total		5	14	14	49	83

Dari tabel diatas terlihat kesenjangan antara jumlah Kepala Seksi/Kasubag dengan staf PNS yang ada menyebabkan pembagian beban kerja yang tidak merata sehingga pegawai tidak dapat memberikan kinerja yang baik dan menimbulkan rasa ketidakpuasan dalam bekerja sehingga juga akan mempengaruhi prestasi kerja.

Faktor motivasi memberikan peranan yang penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai, maka aspek tersebut sangat penting bagi tumbuh kembangnya suatu organisasi. Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah. Sesuai dengan tugasnya, lembaga ini sangat memperhatikan masalah sumber daya manusia dengan melakukan pelayanan secara terus menerus untuk mencapai kinerja yang efektif dan efisien guna membentuk Pegawai Negeri Sipil yang berprestasi sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimilikinya. Akan tetapi, hal tersebut masih dirasakan kurang optimal.

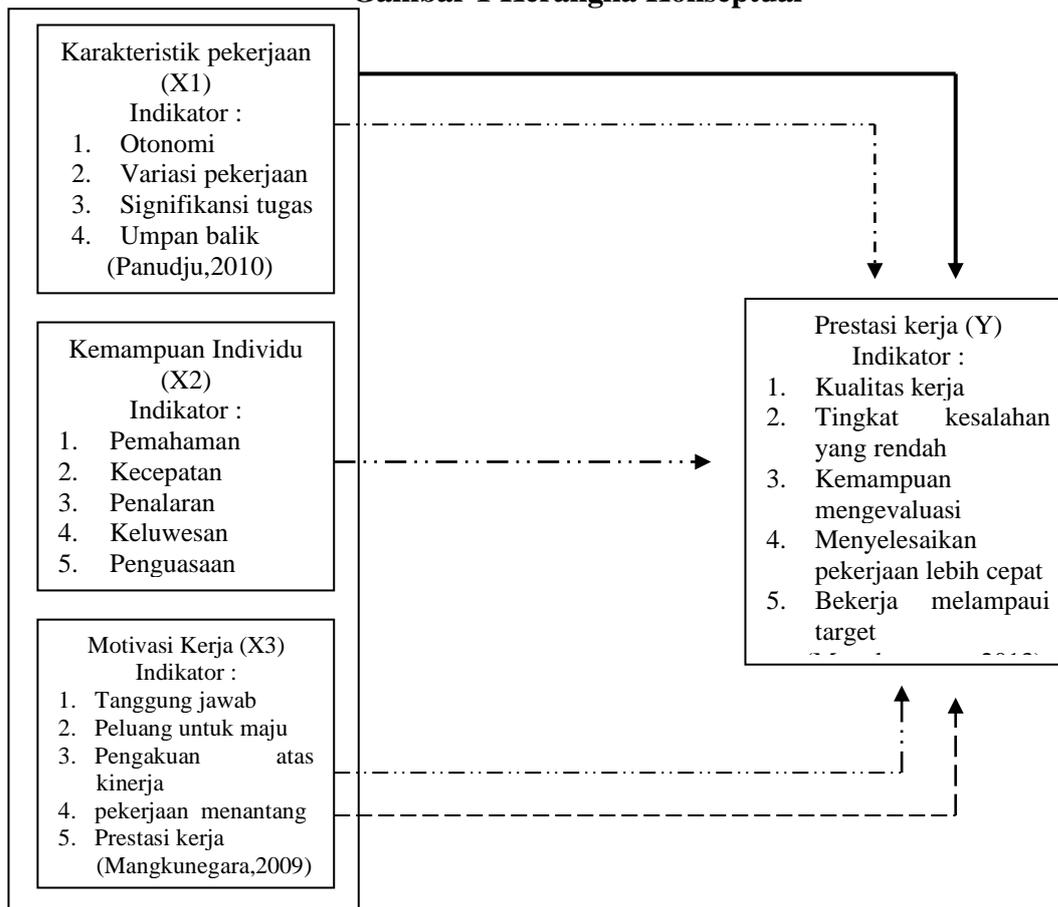
Motivasi kerja menjadi hal yang paling penting dalam suatu tata pemerintahan, terutama bagi pegawai negeri suatu instansi. Motivasi akan mendorong pegawai untuk lebih berprestasi dan produktif. Begitu pula motivasi dalam Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene dalam rangka peningkatan

kinerja melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawai. Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja baik itu dinas atau instansi pemerintah maupun perusahaan.

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri/pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi maupun pegawai itu sendiri. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerjamaksimal. Dengan adanya motivasi kerja maka dapat di lihat pengaruhnya dari kinerja pegawai. Dimana pegawai akan melakukan tindakan atas dasar keinginan untuk berprestasi dan memperoleh kedudukan lebih tinggi di kantor. Permasalahan mengenai motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene antara lain masih rendahnya kinerja pegawai, hal ini terlihat dari rendahnya kualitas kerja pegawai dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan masih kurang.

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan, maka kerangka konseptual penelitian ini secara sederhana dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Keterangan:

- · · · · · → = Hubungan secara parsial
- = Hubungan secara simultan
- = Hubungan paling dominan

HIPOTESIS

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian yaitu:

1. Diduga bahwa karakteristik pekerjaan, kemampuan individu dan insentif berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.
2. Diduga bahwa karakteristik pekerjaan, kemampuan individu dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.
3. Diduga bahwa motivasi kerja lebih dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:14) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene yang beralamatkan di Jalan Jend. Ahmad Yani No. 30 Kabupaten Majene. Adapun waktu penelitian dilaksanakan selama 2 bulan terhitung dari bulan April sampai dengan bulan Mei 2021.

Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:117) menyatakan bahwa Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene yang berjumlah 83 orang. Menurut Sugiyono (2017:118) yang dimaksud dengan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili) Metode pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh yang berarti yang menjadi sampel adalah seluruh jumlah populasi dalam penelitian sebanyak 83 responden

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Validitas

Dari hasil pengelolaan data melalui program Analisa data SPSS Versi 22 dapat dilihat nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai Sig. (2-tailed) $< 0,05$ dan pearson correlation bernilai

positif dari masing-masing variabel yang meliputi karakteristik pekerjaan, kemampuan individu, motivasi kerja dan prestasi kerja yang dapat diartikan masing-masing item pada setiap variabel valid.

Reliabilitas

Nilai alpha masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Nilai Cronbach alpha	Ket.
1.	Karakteristik Pekerjaan	5	0,811	Reliabel
2.	Kemampuan Individu	5	0,863	Reliabel
3.	Motivasi Kerja	5	0,668	Reliabel
4.	Prestasi kerja	5	0,708	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 22

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil output uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,01360201
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,077
	Positive	,048
	Negative	-,077
Test Statistic		,077
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menggunakan SPSS for Windows 22 disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1.	Karakteristik pekerjaan	0,630	1,587	Bebas Multikolinearitas

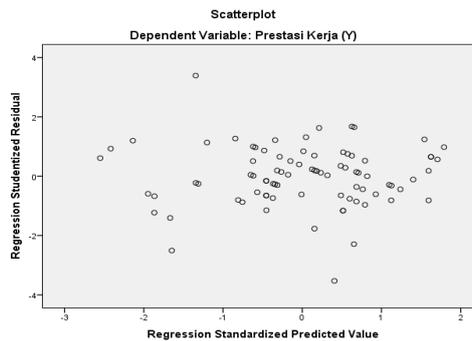
2.	Kemampuan individu	0,588	1,700	Bebas Multikolinearitas
3.	Motivasi kerja	0,692	1,446	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini melalui scatterplot dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 2 Grafik Scatterplot



Sumber : Print Out SPSS Versi 22

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan analisis dengan bantuan program SPSS 22 for Windows, diperoleh hasil regresi berganda yang terangkum dalam tabel berikut:

Tabel 4 Hasil perhitungan regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients	Sig.
Konstanta	2,624	0,182
Karakteristik Pekerjaan (X ₁)	0,232	0,012
Kemampuan Individu (X ₂)	0,174	0,015
Motivasi kerja (X ₃)	0,410	0,000

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_i$$

$$Y = 2,624 + 0,232 X_1 + 0,174 X_2 + 0,410 X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta = 2,624 Dapat diartikan apabila semua variabel bebas yaitu karakteristik pekerjaan, kemampuan individu dan motivasi kerja dianggap konstan atau nol atau tidak mengalami perubahan, maka variabel terikat yaitu prestasi kerja akan bernilai sebesar 2,624.
2. Koefisien X₁ = 0,232. Koefisien karakteristik pekerjaan bernilai positif maka variabel karakteristik pekerjaan memiliki hubungan positif terhadap prestasi kerja. Hal ini berarti bahwa, apabila nilai karakteristik pekerjaan meningkat sementara kemampuan individu dan motivasi kerja tetap, maka prestasi kerja juga akan ikut mengalami peningkatan.

3. Koefesien $X_2 = 0,174$. Koefesien kemampuan individu bernilai positif maka variabel kemampuan individu memiliki hubungan positif terhadap prestasi kerja. Dengan kata lain, apabila variabel kemampuan individu meningkat sementara variabel karakteristik pekerjaan dan motivasi kerja tetap, maka variabel prestasi kerja juga akan ikut meningkat.
4. Koefesien $X_3 = 0,410$. Koefesien motivasi kerja bernilai positif maka variabel motivasi kerja memiliki hubungan positif terhadap prestasi kerja. Dengan kata lain, apabila motivasi kerja meningkat sementara variabel karakteristik pekerjaan dan kemampuan individu tetap, maka variabel prestasi kerja juga akan ikut meningkat.

Hasil Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis, maka dalam penelitian ini digunakan beberapa pengujian yaitu:

Uji t (pengujian secara parsial)

Rangkuman hasil Uji t yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5 Hasil Uji t

No	Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Keterangan
1.	Karakteristik Pekerjaan (X_1)	2,583	1,990	0,012	Berpengaruh
2.	Kemampuan Individu (X_2)	2,498	1,990	0,015	Berpengaruh
3.	Motivasi kerja (X_3)	3,961	1,990	0,000	Berpengaruh

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan 0,05, dengan rumus $t_{tabel} = (\alpha/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 83-3-1) = (0,025 ; 79)$ sehingga nilai t_{tabel} adalah 1,990. Hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Karakteristik Pekerjaan (X_1) terhadap prestasi kerja pegawai (Y), diperoleh $t_{hitung} = 2,583 > t_{tabel} = 1,990$ dan nilai $sig. 0,012 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti karakteristik pekerjaan (X_1) secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai (Y).
- b. Kemampuan Individu (X_2) terhadap prestasi kerja pegawai (Y), diperoleh $t_{hitung} = 2,498 > t_{tabel} = 1,990$ dan nilai $sig. 0,015 > 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti kemampuan individu (X_2) secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai (Y).
- c. Motivasi kerja (X_3) terhadap prestasi kerja pegawai (Y), diperoleh $t_{hitung} = 3,961 > t_{tabel} = 1,990$ dan nilai $sig. 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti motivasi kerja (X_3) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y).

Uji F (pengujian secara simultan)

Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS versi 22 yang terangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 5.16. Hasil Uji F

F _{Hitung}	F _{Tabel}	Sig.	Keterangan
28,842	2,72	0,000	Berpengaruh

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

- a. Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,000. Karena Nilai Sig. $0,000 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam Uji F

dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, dengan kata lain karakteristik pekerjaan, kemampuan individu dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

- b. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 dengan $df_1 = \text{Jumlah Variabel bebas}$ dan $df_2 = n - k - 1$, sehingga $df_1 = 3$ dan $df_2 = 83 - 3 - 1 = 79$. Nilai $F_{\text{tabel}} = 2,72$. Karena nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($28,842 > 2,72$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dengan kata lain karakteristik pekerjaan, kemampuan individu dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,723 ^a	,523	,505	2,051

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Karakteristik Pekerjaan (X1), Kemampuan Individu (X2)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Dari hasil perhitungan, dalam analisis regresi berganda yang telah dilakukan didapatkan bahwa nilai R^2 pada tabel sebesar 0,523 atau 52,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu karakteristik pekerjaan, kemampuan individu dan motivasi kerja mempunyai kontribusi terhadap prestasi kerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene sebesar 52,3%, sedangkan sisanya sebesar 47,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh dan diketahui beberapa hal sebagai berikut:

1. Pengaruh karakteristik pekerjaan (X_1) terhadap prestasi kerja (Y) pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai untuk $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yang mana t_{hitung} karakteristik pekerjaan adalah 2,583 dan untuk nilai $t_{\text{tabel}} = 1,990$ dan nilai sig. $0,012 < 0,05$. Hal ini berarti semakin meningkat nilai karakteristik pekerjaan yang dimiliki oleh pegawai mempengaruhi prestasi kerja yang ditunjukkan oleh pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan yang dimiliki oleh pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene sesuai dengan prestasi kerja pegawai yang ada, didasarkan pada indikator karakteristik pekerjaan yaitu pegawai diberikan kebebasan dalam bertindak, dibutuhkan variasi dalam bekerja

agar tidak merasa bosan, pekerjaan pegawai saat ini saling berkaitan dengan bidang lain dan Dibutuhkan umpan balik antara pimpinan dan bawahan maupun sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Pengaruh kemampuan individu (X_2) terhadap prestasi kerja pegawai (Y) kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa kemampuan individu berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai untuk $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang mana t_{hitung} kemampuan individu adalah 2,498 dan untuk nilai $t_{tabel} = 1,990$ dan nilai sig. $0,015 > 0,05$. Hal ini berarti semakin meningkat kemampuan individu yang dimiliki oleh pegawai mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menggambarkan bahwa kemampuan individu pegawai yang ada pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene perlu dipertahankan serta ditingkatkan dengan memperhatikan indikator dari kemampuan individu yaitu pengetahuan / pemahaman pegawai berkaitan dengan pekerjaan yang pegawai laksanakan saat ini, pegawai bekerja dengan cepat tetapi tetap sesuai prosedur dan instruksi, penalaran yang baik dalam bekerja akan membantu dalam pengambilan keputusan yang logis dan sesuai fakta, diperlukan keluwesan ketika akan menyelesaikan permasalahan dengan bermacam-macam pendekatan dan seorang pegawai mampu mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga agar tidak terjadi tumpang tindih.

3. Pengaruh motivasi kerja (X_3) terhadap prestasi kerja (Y) pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai untuk $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang mana t_{hitung} motivasi kerja adalah 3,961 dan untuk nilai $t_{tabel} = 1,990$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti semakin baik motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai maka akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Pada dasarnya pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene telah memiliki motivasi kerja yang baik dengan didasarkan pada indikator motivasi kerja yang digunakan yaitu rasa tanggung jawab yang tinggi akan memberikan dampak yang baik, seorang pegawai harus jeli memanfaatkan peluang untuk maju, pegawai merasa senang ketika pimpinan atau rekan kerja memberikan pengakuan/ penghargaan atas kinerja anda, Pekerjaan yang menantang semakin membuat anda semangat dalam bekerja dan menunjukkan prestasi kerja yang bagus menjadi salah satu motivasi anda dalam bekerja.

4. Pengaruh karakteristik pekerjaan, kemampuan individu dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa karakteristik pekerjaan, kemampuan individu dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yang mana F_{hitung} adalah 28,842 dan untuk nilai $F_{tabel} = 2,72$, dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini mengartikan bahwa pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene jika ingin memiliki prestasi kerja yang baik, haruslah memiliki karakteristik pekerjaan, kemampuan individu dan motivasi kerja yang baik. Keseimbangan antara penguasaan terhadap karakteristik pekerjaan, kemampuan individu yang dimiliki pegawai dan motivasi kerja yang melatarbelakangi pegawai dalam bekerja memberikan pengaruh besar terhadap prestasi kerja pegawai.

5. Motivasi kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil nilai *beta standardized* diketahui bahwa variabel yang paling besar mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah variabel motivasi kerja sebesar 0,370, ini berarti bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene. Dari hasil perhitungan sumbangan efektif terlihat bahwa motivasi kerja mempengaruhi prestasi kerja pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene sebesar 37,0% sedangkan variabel kemampuan individu dan karakteristik pekerjaan mempengaruhi prestasi kerja pegawai pada kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene dengan nilai yang sama sebesar 25,3%. Sisanya sebesar 12,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh positif variabel karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene, dalam hal ini instansi telah memperhatikan upaya dalam peningkatan prestasi kerja dengan mempertimbangkan serta memperhatikan karakteristik pekerjaan yang ada.
2. Terdapat pengaruh positif kemampuan individu terhadap prestasi kerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene. Hal ini berarti kemampuan individu yang dimiliki pegawai sangat membantu dalam meningkatkan prestasi kerja yang diraih oleh pegawai.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene, yang berarti pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi akan memberikan prestasi kerja yang baik dalam bekerja.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan karakteristik pekerjaan, kemampuan individu dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene.

5. Motivasi kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene. Hal ini menggambarkan pentingnya instansi memperhatikan motivasi dalam bekerja oleh pegawai.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka dapat diberikan beberapa saran antara lain sebagai berikut:

1. Dari hasil tanggapan responden variabel karakteristik pekerjaan diketahui bahwa nilai terendah terdapat pada indikator "penguasaan pegawai terhadap pekerjaannya memberikan kelancaran dalam proses pekerjaan sehingga cepat selesai" untuk itu sebaiknya instansi dalam hal ini pimpinan memberikan pemahaman yang jelas kepada pegawai sebelum bekerja, misalnya melaksanakan pelatihan intern kepada pegawai. Variabel kemampuan individu diketahui nilai terendah terdapat pada " Seorang pegawai mampu mengatur dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga agar tidak terjadi tumpang tindih" karena itu diharapkan pegawai lebih profesional dalam bekerja dengan cara dapat memisahkan antara masalah pekerjaan kantor dengan urusan keluarga. Variabel motivasi kerja diketahui nilai terendah terdapat pada pernyataan "Seorang pegawai harus jeli memanfaatkan peluang untuk maju" berkaitan dengan hal tersebut pegawai seharusnya bersikap antusias ketika ada kesempatan untuk meningkatkan karir yang dimilikinya dan pimpinan sebaiknya selalu memotivasi bawahan agar ingin meningkatkan jenjang karir yang dimiliki.
2. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh paling dominan dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Majene, meskipun dari hasil tersebut menunjukkan bahwa gambaran motivasi kerja pegawai termasuk dalam tingkatan yang baik tapi tetap pimpinan masih perlu memperhatikan dan meningkatkan hal yang berkaitan dengan motivasi kerja bawahannya, misalnya tidak segan memberikan pujian kepada bawahan ketika bawahan memberikan kinerja yang baik dalam bekerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini masih bersifat umum maka penulis menyarankan bagi penelitian di masa yang akan datang sebaiknya memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian mengenai prestasi kerja pegawai serta variabel yang terkandung dalam penelitian ini. Peneliti dapat menambahkan dimensi-dimensi nilai personal pegawai yang lain yang mungkin belum diangkat dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul, Kharis. 2010. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pada PT.AVIA AVIAN. *Tesis*. Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional Jawa

Andrew E. Sikula, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Bandung.

Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu

-
- Ashari, Edy Topo. 2010. *Reformasi Birokrasi Badan Kepegawaian Negara: Rencana Dan Strategi Implementasi*. Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS Vol.4 No.1.
- Atkinson, L. R., Atkinson, R. C., Smit, E. E., & Bem, D. J. 2010. *Pengantar Psikologi Jilid III*. Tangerang: Interkasara.
- Hasibuan, Malayu. SP, 2013., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Moenir, H.A.S. 2008. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Moorhead dan Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nur Ichsan Permadi. 2017. *Pengaruh Kemampuan Individu terhadap Kinerja dan Loyalitas Perawat RS PKU Muhammadiyah Surakarta*. Vol. 12. No. 4
- Novitasari, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Kepegawaian*, Penerbit Gunung Agung, Jakarta
- Nyoman Aditya Prabawa Sudja et al. 2017. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Penempatan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar*" Vol. 6 No. 1 Januari 2017
- Rivai, 2014. *Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi*, Edisi ketiga, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008. *Organizational Behaviour*. Jakarta: Salemba Empat
- Sri Kumoro Mariniharsi et al. 2019. Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja serta Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Tesis*. Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional Jawa Timur.
- Simamora, Hendry, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama edisi ketiga,
- Soedarmayanti. 2013. *Prestasi dalam Pengembangan Pemberdayaan dan Pendedayagunaan Pegawai*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu
- Spencer, Lyle M. dan Signe M. Spencer. 2007. *Competence at work: Models for Superior Performance*. Canada: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Wirawan. 2010. *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Humanika.