

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, KARAKTERISTIK
INDIVIDU TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL
(PNS) DI PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
MELALUI KEPUASAN KERJA**

Indra Sakti Harahap¹, Lailan Tawila Berampu², Alfifto³

Universitas Medan Area, Medan

e-mail: doasakti99@gmail.com¹, lailantawilaberampu25@gmail.com²

Alfifto@staff.uma.ac.id³

***Abstract:** This study discusses the direct and indirect effects of Job Characteristics, Individual Characteristics, on the Performance of Civil Servants through Job Satisfaction in North Sumatra Province. This study used a questionnaire as the main data collection tool from several selected areas, taking 195 respondents from 379 populations studied. In the process of taking the hypothesis, the author uses Structural Equation Modeling (SEM) with the Smart-PLS device. The results showed that there was a direct and indirect effect of Job Characteristics, Individual Characteristics, on the Performance of Civil Servants through Job Satisfaction in North Sumatra Province.*

***Keywords:** Job Characteristics, Individual Characteristics, Job Satisfaction, Civil Servant Performance.*

Abstrak: Penelitian ini mengangkat tentang pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dari Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Individu, terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui Kepuasan Kerja di Propinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama dari beberapa daerah terpilih, mengambil 195 sampel responden dari 379 populasi yang diteliti. Dalam proses pengambilan hipotesa Penulis menggunakan Structural Equation Modelling (SEM) dengan perangkat Smart-PLS. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dari Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Individu, terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui Kepuasan Kerja di Provinsi Sumatera Utara.

Kata kunci: Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Individu, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

PENDAHULUAN

Pemerintah dewasa ini tengah berada pada batas kapasitas, dimana pada setiap penambahan beban baru penyelenggaraan pemerintah, maka akan mengurangi kemampuan dan kapasitas kinerja pemerintah pada bidang lainnya. Hal ini disebabkan keterbatasan organisasi dalam menghadapi perubahan yang begitu cepat (White, 2017). Salah satu aspek penting dari sebuah organisasi pemerintah yang digunakan sebagai tolak ukur utama untuk mengukur kontribusi sumber daya manusia di kementerian dan instansi pemerintah di Indonesia adalah

kinerja pegawai (Riyanto dan Prasetyo, 2021). Oleh karena itu, instansi pemerintah dituntut untuk memberikan pelayanan pemerintahan yang prima.

Manajemen kinerja karyawan adalah suatu konsep yang mencakup berbagai kegiatan organisasi untuk memberikan penilaian kepada karyawan agar dapat diterapkan di tempat kerja untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik (Decramer et al., 2012). Di dalam membahas performance perlu diketahui pula potensi performance yang merupakan kekuatan atau daya yang dimiliki pegawai, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya guna

mendapatkan hasil yang maksimum. Kinerja pegawai juga menunjukkan keberhasilan atau kegagalan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dihubungkan dengan lingkungan kerja.

Hal lainnya ialah, kinerja juga berhubungan dengan karakteristik pekerjaan dan individu. Organisasi mencapai kinerja tinggi yang berkelanjutan melalui sistem kerja yang telah diadopsi dari berbagai elemen, namun sistem kerja tersebut tentunya tetap dikelola dan dioperasikan oleh manusia. Oleh karena itu, pada akhirnya, pekerjaan berkinerja tinggi adalah tentang meningkatkan kinerja melalui keterhubungan antar orang-orang (Armstrong dan Taylor, 2020)

Armstrong dan Taylor, 2020 menyatakan bahwa terdapat kepercayaan umum bahwa kepuasan kerja meningkatkan kinerja namun, hal tersebut tidak masuk akal bahwa peningkatan kepuasan kerja menghasilkan peningkatan kinerja. Menurut Armstrong dan Taylor, 2020 kepercayaan umum tersebut berdasarkan Robbins (2012) dan didukung oleh penelitian Muhajir (2014) yakni keyakinan bahwa produktivitas dapat ditingkatkan dengan membuat pekerja lebih puas, terutama melalui pengawasan yang menyenangkan dan dengan memenuhi kebutuhan sosial pekerja.

Namun penelitian Fatayani (2014) dan Lubis (2012) menemukan bahwa tingkat kepuasan terhadap gaji, status pekerjaan atau sesama pekerja di unit dengan produktivitas tinggi tidak berbeda dengan yang ada di unit dengan produktivitas rendah. Meta-analisis oleh Tisyantari (2016) dari sejumlah studi menyimpulkan bahwa ada sedikit bukti dari hubungan antara kepuasan dan kinerja. Tinjauan penelitian selanjutnya oleh Arifzan (2015) menemukan bahwa korelasi median antara kepuasan kerja dan kinerja hanya 0,14, yang tidak cukup tinggi untuk menunjukkan adanya hubungan yang nyata di antara kepuasan kerja dan kinerja. Hal senada juga disampaikan oleh Muhajir (2014) yakni

bukan peningkatan kepuasan yang menghasilkan peningkatan kinerja tetapi peningkatan kinerja yang meningkatkan kepuasan. Hal tersebut juga telah dikonfirmasi oleh data tentang hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja untuk 177 manajer toko, yang dianalisis oleh Lubis et al (2012). Hasil penelitian tersebut adalah bahwa kinerja manajer toko meningkatkan kepuasan kerja tetapi kepuasan kerja tidak berdampak pada kinerja pekerjaan.

Menurut Ikhsan, 2016 faktor-faktor penentu kepuasan kerja, dikelompokkan dalam tiga bagian yaitu : Karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi serta karakteristik individu.

Mengingat pentingnya faktor-faktor yang terkait dengan kinerja pegawai terutama pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, maka penelitian ini akan mengkaji dan menguji model konseptual pengaruh karakteristik pekerjaan, karakteristik individu, terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, serta pada Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei. Metode penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai (PNS) yang menduduki jabatan Eselon II, Eselon III, Eselon IV dan Staf atau pegawai fungsional yang berjumlah 379 orang. Mengingat jumlah populasi relatif besar dan tidak memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan (sensus), maka dilakukan teknik sampling. Populasi sudah diketahui maka dasar penentuan jumlah sampel akan memberikan hasil yang akurat menurut rumus slovin sehingga didapat jumlah sampelnya sebanyak 195 responden. Metode analisis

data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur dengan software SmartPLS

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil responden

Tabel Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden
Laki-laki	100
Perempuan	95
Usia	Jumlah Responden
<36 tahun	64
36-45 tahun	88
46-55 tahun	25
>55 tahun	18
Masa Bekerja	Jumlah Responden
< 10 Tahun	43
11 - 15 Tahun	41
16 - 20 Tahun	36
21 - 25 Tahun	35
> 25 Tahun	40
Pendidikan	Jumlah Responden
SMA	25
D3	33
S1	101
S2	35
S3	1

Hasil Analisis Data

Tabel berikut disajikan nilai koefisien jalur serta nilai *P-Values* untuk pengujian signifikansi pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*).

Tabel Path Coefficients (Direct Effect and Indirect Effect)

	Original Sample (O)	P Values	Kesimpulan
Karakteristik Pekerjaan -> Kinerja Pegawai	0,822	0,004	Diterima
Karakteristik Individu -> Kinerja Pegawai	0,532	0,000	Diterima
Kepuasan Kerja ->	0,791	0,001	Diterima

Kinerja Pegawai			
Karakteristik Pekerjaan -> Kepuasan Kerja > Kinerja Pegawai	0,993	0,000	Diterima
Karakteristik Individu -> Kepuasan Kerja > Kinerja Pegawai	0,204	0,006	Diterima

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja PNS

Berdasarkan hasil pengolahan data dari model struktural, diketahui bahwa variabel eksogen karakteristik pekerjaan terhadap kinerja PNS secara signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi karakteristik pekerjaan yang dirasakan PNS di jajaran pemerintah provinsi Sumatera Utara, maka kinerjanya akan semakin baik pula. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Gunastri (2009) tentang pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Alat analisis yang digunakan adalah SEM hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja PNS

Berdasarkan hasil pengolahan data dari model struktural, diketahui bahwa variabel eksogen karakteristik individu terhadap kinerja PNS secara signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi peran karakteristik individu organisasi yang dirasakan PNS di jajaran pemerintah provinsi Sumatera Utara, maka kinerja karyawan akan semakin baik pula. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Cheney (1984) melakukan suatu penelitian mengenai Effect of Individual

Characteristics, Organizational Factors and Task Characteristics on Computer Programmer Productivity and Job Satisfaction. Tujuan penelitiannya adalah untuk menganalisis apakah sejumlah factor Karakteristik Individu, faktor organisasi dan Karakteristik tugas berpengaruh terhadap produktivitas dan kepuasan kerja Computer Programmer. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan kuisioner, sedangkan untuk menguji hipotesis digunakan least square multiple regression. Sampel penelitian 195 pada dua perusahaan menengah. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa karakteristik individu, maupun faktor organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja PNS

Berdasarkan hasil pengolahan data dari model struktural, diketahui bahwa variabel eksogen kepuasan Kerja terhadap Kinerja PNS secara signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Kepuasan Kerja yang dirasakan PNS di jajaran pemerintah provinsi Sumatera Utara, maka kinerjanya akan semakin baik pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan banyak perdebatan yang muncul mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja, sebagian peneliti mengemukakan bahwa hampir tidak ada hubungan antara kinerja dan kepuasan kerja (Iaffaldano dan Muchinsky, 1985). Akan tetapi sebagian peneliti lain berpendapat bahwa yang terjadi sebaliknya yaitu kinerja mengakibatkan kepuasan kerja. Hal ini terjadi berdasarkan pemikiran bahwa dengan kinerja yang baik karyawan akan mendapatkan penghargaan seperti promosi, insentif dan sebagainya sehingga hal tersebut menjadi pendorong terjadinya kepuasan kerja (Chruden, 1988).

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja PNS melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data dari model struktural, diketahui bahwa variabel eksogen karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja secara signifikan. dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi peran karakteristik pekerjaan yang dirasakan PNS di jajaran pemerintah provinsi Sumatera Utara, maka kepuasan kerjanya akan semakin baik pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian data ini pun mendukung bahwa dengan persepsi karyawan yang baik terhadap karakteristik pekerjaan, maka akan dapat mempengaruhi tingginya persepsi karyawan terhadap kepuasan kerjanya. Elanain (2008) mengemukakan bahwa semakin tinggi skor kerja di setiap karakteristik pekerjaan, maka semakin baik kerjanya, semakin tinggi motivasi, kinerja dan kepuasan karyawan yang melakukan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, salah faktor yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu karakteristik inti dari pekerjaan tersebut. Strauss dan Sayles (1996:27) juga menekankan bahwa akibat dari pekerjaan yang tidak memuaskan adalah karyawan akan memperlihatkan tanggungjawab yang lebih kecil pada pekerjaan yang mereka tekuni.

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja PNS melalui Kepuasan Kerja

Banyak sumber dari penelitian terdahulu telah memberikan penilaian teoritis dan bukti empiris yang membuktikan bahwa Karakteristik Individu memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja Arifin, (2009). Menurut Arifin (2009) Tujuan penelitiannya untuk menganalisa pengaruh stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh karakteristik individu, kepuasan kerja dan komitmen organisasi, untuk menganalisis pengaruh kepercayaan organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intention to stay.

Hasil penelitiannya menemukan bahwa, karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Karakteristik individu dan stres kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kepercayaan organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Beberapa penelitian terdahulu mengindikasikan bahwa Karakteristik Individu memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Cheney (1984) melakukan penelitian mengenai Effect of Individual Characteristic, Organizational Factors and Task Characteristics on Computer Programmer Productivity and Job Satisfaction. Tujuan penelitiannya adalah untuk menganalisis apakah sejumlah faktor karakteristik individu, faktor organisasi dan karakteristik tugas berpengaruh terhadap produktifitas dan kepuasan kerja *programmer computer*.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan dan saran sebagai berikut :

1. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS. Pada karakteristik pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan, terlibat secara terus menerus, signifikansi pada pekerjaan, adanya kemerdekaan dan kebebasan dalam pekerjaan dan kemanfaatan serta ketepatan mengetahui nilai pekerjaan sendiri dan kemampuan berinteraksi sesama pegawai hal ini dapat menambah keahlian dan ketrampilan kreasi dan inovasi terhadap PNS tersebut.
2. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS. Pada karakteristik individu, keahlian, kerjasama, keterampilan, rasa senang terhadap atasan keterlibatan, ide-ide dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan harus dapat

disosialisasikan dan dapat diterapkan hal inilah yang dapat menjadikan PNS tersebut memiliki kompetensi, kepercayaan diri dan integritas sehingga menjadi individu yang handal dan dapat dipercaya

3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS, kepuasan kerja juga mampu memediasi hubungan antara variabel karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja PNS. Pada kepuasan kerja, memantau dan memperhatikan gaji yang sesuai, tunjangan tambahan yang diterima, aturan kenaikan pangkat yang sesuai jadwal, kepastian promosi, kesempatan mengikuti pelatihan, juga pengawasan atasan, dukungan organisasi dan pemerintah, hal ini akan memiliki dampak pada PNS untuk mengerahkan seluruh kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaannya

DAFTAR PUSTAKA

- Arifzan. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat.
- Armstrong, Michael dan Taylor Stephen With.2020. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page. United Kingdom
- Armstrong, Michael. 2014. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. Thirteenth Edition*. UK: Ashford Colour press Ltd.
- Decramer, A., Smolders, C., Vanderstraeten, A., & Christiaens, J. (2012). The Impact of Institutional Pressures on International Journal of Entrepreneurship Volume 25, Issue 5, 2021 11 1939-4675-25-5-512

- Employee Performance Management Systems in Higher Education in the Low Countries. *British Journal of Management*, 23, 1–16. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2012.00820>.
- Fatayani, S. 2014. Analisis kepuasan kerja dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan di rumah sakit khusus bedah rawamangun jakarta. *Tesis*. Jakarta: Universitas Persada Indonesia “YAI”.
- Handoko, T.H. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Press.
- Ikhsan, Nur. 2016. *Effect Of Individual Characteristics And Work Specialization On The Performance Of Civil Servants And Implications In Public Satisfaction At Kelurahan Wonotingal Kecamatan Candisari Semarang*. *Journal of Management Vol.02 No.02*.
- Lubis, Yusniar. 2012. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Sumatra Utara.
- Muhajir, Ilyas. 2014. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. DOK & Perkapalan Kodja Bahari Persero Cabang Semarang). Semarang.
- Rahman dkk. 2012. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemauan Untuk Membayar Pajak Dengan Kesadaran Membayar Pajak sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pajak Orang Pribadi Yang Melakukan Pekerjaan Bebas yang Terdaftar di KPP Pratama Semarang Satu). Semarang
- Riyanto, Setyo dan Prasetyo Hendri Johan. 2021. Factors Affecting Civil Servant Performance In Indonesia. *International Journal of Entrepreneurship*. Vol. 25. 1-15
- Robbins, Stephen P. and Coulter, Mary. 2012. *Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : PT Indeks Kelompok GRAMEDIA.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tisyantari. 2016. Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Surabaya
- White, Howard dan Raitzer A. David. 2017. *Impact Evaluation of Development Interventions*. Asian Development Bank (ADB). Philippines