

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KANTOR KECAMATAN DENPASAR BARAT

I Made Sony Indrawan¹⁾, Nengah Landra²⁾, Ni Made Dwi Puspitawati³⁾

^{1,2,3)}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

e-mail: sonyyindrawann@gmail.com

ABSTRAK

Keberhasilan dan kegagalan sebuah perusahaan sering kali ditentukan oleh peran penting dari sumber daya manusia yang dimiliki. Sehingga memerlukan upaya upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan SDM secara konsisten. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja dan karakteristik individu terhadap prestasi kerja pada kantor kecamatan denpasar barat.

Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, kemampuan kerja, karakteristik individu dan prestasi kerja. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 34 orang. Metode penentuan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Jumlah sampel dalam penelitian ini 34 responden. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi liner berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada kantor kecamatan denpasar barat, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada kantor kecamatan denpasar barat, dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada kantor kecamatan denpasar barat.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, Karakteristik Individu, Prestasi Kerja

EFFECT OF EMPLOYEE DISCIPLINE, EMPLOYEE ABILITY AND INDIVIDUAL CHARACTERISTICS ON WORK ACHIEVEMENT AT THE OFFICE OF DENPASAR BARAT DISTRICT

ABSTRACT

The success and failure of a company is often determined by the important role of its human resources. So it requires efforts to improve and develop human resources consistently. This study aims to examine and obtain empirical evidence of the effect of employee discipline, employee work ability and individual characteristics on work performance at the office of denpasar barat district.

The research objects in this study are work discipline, work ability, individual characteristics and employee performance. The total population in this study was 34 people. The method of determining the sample using the saturated sampling method. The number of samples in this study was 34 respondents. Methods of data collection using interviews, documentation and questionnaires. The data analysis technique used multiple linear regression analysis.

The results showed that employee work discipline had a positive and significant effect on work performance At The Office Of Denpasar Barat District, employee work skills had a positive and significant effect on work performance At The Office Of Denpasar Barat District, and individual characteristics had a positive and significant effect on work performance at the At The Office Of Denpasar Barat District

Keywords: Employee Work Discipline, Employee Work Ability, Individual Characteristics, Work Performance

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan merupakan faktor yang sangat penting. Keberhasilan dan kegagalan sebuah perusahaan sering kali ditentukan oleh peran penting dari sumber daya manusia yang dimiliki. Sehingga memerlukan upaya upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan SDM secara konsisten, Widyani (2015). Salah satu peran penting sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan adalah mensinergikan sumber daya lainnya yang dimiliki perusahaan seperti man, machines, money, method, dan materials. Sehingga perusahaan akan mencapai tujuannya.

MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Edison, et al., (2017) bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang memfokuskan anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Hal ini bisa diwujudkan dengan cara memperbaiki kinerja agar karyawan lebih menunjukkan hasil produktivitasnya sesuai dengan harapan perusahaan. Produktivitas sangat ditentukan oleh prestasi kerja

Menurut Sikula (2015) prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan. Prestasi lebih banyak dapat dicapai apabila seseorang menggunakan pola kerja teratur, disiplin dan konsentrasi. Konsentrasi seseorang dalam bekerja dimaksud adalah pemusatan pemikiran terhadap pekerjaannya dengan mengesampingkan hal-hal lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan tersebut. Untuk mencapai tingkat konsentrasi seorang pekerja memerlukan kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Prestasi kerja dipengaruhi oleh

faktor-faktor yang mendukung diantaranya disiplin kerja dan pengalaman kerja yang berasal dari individu maupun organisasi. Hubungan yang positif prestasi kerja dalam organisasi dapat dilihat dari seberapa besar peranan / sumbangan individu terhadap perkembangan organisasi, yang kemudian mempengaruhi keberhasilan tujuan dan sasaran yang ditentukan organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah disiplin kerja. Hasibuan (2016) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin kerja dalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat. Apapun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula yang dikatakan tempat waktu. Demikian pula dengan ketepatan tempat, jika dilaksanakan dengan konsekuen, maka predikat disiplin tersebut telah masuk ke dalam jiwa seseorang. Mangkunegara (2016 : 67) "Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Menurut Widanarni (2015) mendefinisikan organisasi sebagai wadah dimana seluruh bagian-bagian terintegrasi menciptakan lingkungan kerja bagi tiap-tiap individu yang ada, didalamnya terdapat kebijakan, budaya atau kultur kerja.

Hasil penelitian yang menghubungkan disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian Pattynama (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Disiplin kerja menunjukkan tujuan yang akandicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan pekerjaan yang

dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan. Tetapi jika pekerjaan itu di luar kemampuannya atau pekerjaannya itu jauh dibawah kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan akan rendah.

Faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kemampuan kerja. (Hayati, 2017:1-2) Kemampuan yang dimiliki adalah sesuai dengan pekerjaan/Job di masing-masing pegawai. Seseorang dapat bekerja secara efisien jika karyawan tersebut mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja sehingga dapat diharapkan hasil kerja yang maksimal. (Hamali, 2016:200) Kemampuan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya. (Moenir (1987:76), yang dimaksud dengan kemampuan dalam hubungan dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdayaguna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Sama halnya dengan yang terjadi dalam perusahaan ini yang lebih dilihat dari kemampuan kerja adalah perilaku dan hasil kerjanya. Perilaku pegawai yang santun, cekatan, cerdas dan memiliki kreativitas dalam tugasnya sedangkan hasil kerja pegawai dilihat dari kerapiannya, tingkat kualitas dan kuantitas atau target maksimal yang telah dihasilkan.

Hasil penelitian yang menghubungkan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja. Robbins (2012) berpendapat bahwa tingkat prestasi kerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai prestasi kerja semakin tinggi pula. Dengan demikian tingkat pendidikan,

pengetahuan dan pengalaman yang rendah akan berdampak negatif pada prestasi kerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa antara kemampuan kerja dan prestasi kerja memiliki hubungan yang erat satu sama lain.

Faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja adalah karakteristik individu. Nurjaman (2008) bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja serta budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap lingkungan kerja. Awan (2002) menemukan bahwa secara bersama-sama seluruh variabel-variabel karakteristik individu dan variabel karakteristik organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kinerja kerja pegawai, sedangkan hasil penelitian Prabowo & Prawitasari (2007) membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja, berdasarkan penelitian Almalifah (2004) menyatakan bahwa karakteristik individu mempunyai pengaruh signifikan terhadap pengembangan karier pegawai dan karakteristik organisasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap pengembangan karier pegawai.

Hasil penelitian yang menghubungkan karakteristik individu terhadap prestasi kerja. Ardana, dkk (2008), bahwa karakteristik individu 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.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja, karakteristik individu dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap prestasi karyawan-karyawan di Kantor Kecamatan Denpasar Barat. Kantor Kecamatan Denpasar Barat merupakan sebuah lembaga yang bergerak didalam bidang jasa penyelenggara pemerintahan desa.

Kantor Kecamatan Denpasar Barat terletak ditengah perkotaan yang berlokasi di Jl. Gn. Agung No.126, Tegal Kertha, Kec. Denpasar Barat Bali, Indonesia.

Prestasi kerja akan dapat terwujud apabila. Karyawan dapat termotivasi dari kepuasan kerja yang ada di tempat kerja serta dapat memberikan pengaruh disiplin pada karyawan dan bagi perusahaan, Asset terbesar dan nilainya paling tinggi adalah sumber daya manusia. Untuk itu Kantor Kecamatan Denpasar Barat berkomitmen melalui kemampuan kerja dalam sebuah karakteristik individu yang dapat memberikan prestasi kerja pada karyawan dan akandapat tercipta hubungan yang harmonis dan bisa menciptakan prestasi kerja para karyawannya dan dapat bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

Melihat betapa pentingnya pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja, dan karakteristik individu terhadap prestasi kerja bagi karyawan didalam mengoprasikan perusahaan dengan individu yang berbeda-beda, maka seseorang pemimpin harus benar-benar berkualitas dan mampu membimbing bawahannya dengan baik sehingga dapat menciptakan prestasi kerja yang tinggi. Disiplin kerja yang tinggi tentu akandapat membawa perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Seperti kehidupan usaha yang normal dalam jangka panjang. Sebagai gambaran adanya prestasi kerja pada Kantor Kecamatan Denpasar Barat.

Fenomena melalui hasil survei awal yang dilakukan penulis pada Kantor Kecamatan Denpasar Barat yang menunjukkan menurunnya prestasi kerja seperti terlihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Absensi Kehadiran Pegawai 2021
Kantor Kecamatan Denpasar Barat

Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Hari Kerja Seharusnya	Absensi	Presentase Absensi
(1)	(2)	(3)	(4) = (2) x (3)	(5)	(6) = (5)/(4) X 100%
Januari	34	22	748	23	3,07
Februari	34	25	850	19	2,23
Maret	34	24	816	10	1,22
April	34	26	884	13	1,47
Mei	34	25	850	26	3,05
Juni	34	23	782	27	3,45
Juli	34	22	748	30	4,01
Agustus	34	25	850	18	2,11
September	34	24	816	15	1,83
Oktober	34	25	850	19	2,23
Nopember	34	23	782	27	3,45
Desember	34	23	782	29	3,70
Rata-rata	34	24	813	21	2,65

Sumber: Kantor Kecamatan Denpasar Barat

Berdasarkan tabel 1.1 dijelaskan bahwa awal bulan Januari presentase absensi mencapai 3,07 % dianggap tinggi. Pada bulan Mei presentase absensi mencapai 3,05% dianggap tinggi. Dan presentase absensi tertinggi berada pada bulan Juli yaitu sebesar 4,01 %. Menurut Flippo (2002:281) apabila absensi 0 sampai 2 persen dianggap baik, 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, diatas 10 persen dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan. Ini berarti bahwa tingkat absensi pegawai pada Kantor Kecamatan Denpasar Barat dianggap tinggi. Angka ketidak hadiran yang cukup tinggi membuat pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Sehingga sulit untuk merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya karena ketidak disiplin karyawan pada perusahaan tersebut.

Selain disiplin kerja yang dapat mendukung prestasi kerja adalah kemampuan kerja dan karakteristik individu. Karyawan

akan melakukan tugas yang tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya sesuai job yang ada, tetapi juga melakukan pekerja yang lainnya (extra role) dimana jika ada karyawan yang tidak mampu mengerjakan suatu pekerjaan, maka karyawan ini cenderung akan membantu rekannya dari tercapainya tugas yang diharapkan oleh organisasi membanding-bandingkan kemampuan dengan karyawan lainnya (Utami, 2020).

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian terdahulu yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Kecamatan Denpasar Barat”

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dapat dirumuskan permasalahan berikut, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Kantor Kecamatan Denpasar Barat ?
2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Kantor Kecamatan Denpasar Barat ?
3. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Kantor Kecamatan Denpasar Barat ?

3. Tujuan Penelitian.

Adapun tujuan dari penelitian ini, mengenai tingkat prestasi kerja pada Kantor Kecamatan Denpasar Barat :

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada Kantor Kecamatan Denpasar Barat.
2. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pada Kantor Kecamatan Denpasar Barat.

3. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap prestasi kerja pada Kantor Kecamatan Denpasar Barat.

4. Manfaat Penelitian.

1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini sebagai pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan variabel disiplin kerja, diharapkan memberikan gambaran dan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Prestasi kerja serta sebagai referensi bagi penelitian-penelitian yang serupa dimasa mendatang.

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan praktis dalam mengatasi prestasi kerja yang disebabkan oleh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, dan Karakteristik Individu dalam suatu perusahaan, sehingga nantinya diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran dalam menentukan kebijakannya khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia.

II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

1. *Teori Resource-Based View (RBV)*

Teori Resource-Based View (RBV) dikenali sebagai sebuah teori yang melihat kemampuan sumber daya internal perusahaan dalam mengeksplorasi sumber daya internal untuk memunculkan keunggulan bersaing (Murdapa & Paulus, 2016). Teori RBV memandang bahwa sumber daya dan kemampuan perusahaan penting bagi perusahaan, karena merupakan pokok atau dasar dari kemampuan daya saing serta prestasi kerja dalam perusahaan. Asumsi dari teori RBV yaitu mengenai bagaimana suatu

perusahaan dapat bersaing, dengan mengelola sumber daya yang dimiliki perusahaan yang bersangkutan sesuai dengan kemampuan perusahaan dalam mencapai keunggulan kompetitif perusahaan.

2. Prestasi Kerja

Menurut Sikula (2015 : 57) prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan.

3. Disiplin Kerja

Hasibuan (2017:193) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik

4. Kemampuan Kerja

Menurut Hasibuan (2005,p94) kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

5. Karakteristik Individu

Menurut Ardana, dkk (2008), bahwa karakteristik individu 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.

III KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

H₁ : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

H₂ : Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

H₃ : Karakteristik Individu berpengaruh positif terhadap Prestasi kerja.

IV METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Denpasar Barat yang berlokasi di Jl. Gn. Agung No.126, Tegal Kertha, Kec. Denpasar Barat Bali, Indonesia.

2. Identifikasi Variabel

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X₁), Kemampuan Kerja (X₂), Karakteristik Individu (X₃). Variabel terikat pada penelitian ini yaitu Prestasi Kerja (Y).

3. Jenis Data.

a. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berupa angka-angka, seperti data tentang jumlah tenaga kerja dan data yang diperoleh melalui daftar responden (Sugiyono, 2017:14).

b. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang tidak berupa angka-angka, melainkan berupa penjelasan atau keterangan, yang dapat memberikan gambaran terhadap permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini, seperti sejarah keberadaan dan perkembangan perusahaan (Sugiyono, 2017:14).

4. Sumber Data.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung dikumpulkan dari sumbernya, dicatat dan diolah untuk pertama kali oleh peneliti yaitu kuesioner (Sugiyono, 2017:14).

- b. Data Sekunder
Yang menjadi data primer dalam penelitian ini adalah jawaban responden dari kuesioner yang disebar

5. Populasi Metode Penentuan Sampel

- 1) Populasi
Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Kecamatan Denpasar Barat yang berjumlah 34 orang
- 2) Sampel
Sampel dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Denpasar Barat yang berjumlah 34 orang. Metode yang digunakan dalam sampling ini adalah sampling jenuh atau sensus karena semua anggota populasi dijadikan sampel.

6. Metode Pengumpulan Data

Wawancara, Dokumentasi, Kuesioner.

7. Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Kecamatan Denpasar Barat dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS version 26.0 for Windows. Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, dan Karakteristik Individu terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Kecamatan Denpasar

Barat secara parsial dapat dilihat pada Tabel 5.10 berikut :

Tabel 5.10
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	16.056		
	Disiplin Kerja	.235	.116	.465	2.299	.000
	Kemampuan Kerja	.360	.119	.689	3.019	.005
	Karakteristik Individu	.282	.190	.470	2.480	.000
R						0,653
R Square						0,606
Adjusted R Square						0,536
F Statistic						4,403
Signifikansi						.000

Sumber: Lampiran 7 (Data Primer Diolah)

Berdasarkan nilai-nilai tersebut diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + e$$

$$Y = 16,056 + 0,235X_1 + 0,360X_2 + 0,282X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat diperoleh informasi sebagai berikut :

- a. $b_1 = 0,235$, artinya apabila Kemampuan Kerja (X_2) dan Karakteristik Individu (X_3) dianggap konstan maka meningkatnya Disiplin Kerja (X_1) akan diikuti oleh meningkatnya Prestasi Kerja (Y).
- b. $b_2 = 0,360$, artinya apabila Disiplin Kerja (X_1) dan Karakteristik Individu (X_3) dianggap konstan maka meningkatnya Kemampuan Kerja (X_2) akan diikuti oleh meningkatnya Prestasi Kerja (Y)
- c. $b_3 = 0,282$, artinya apabila Disiplin Kerja (X_1) dan Kemampuan Kerja (X_2) dianggap konstan maka meningkatnya Karakteristik Individu

(X3) akan diikuti oleh meningkatnya Prestasi Kerja (Y).

2. Pembahasan

a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Kecamatan Denpasar Barat menunjukkan nilai thitung sebesar 2,299 serta nilai signifikansi uji t sebesar 0,000 yang kurang dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Kecamatan Denpasar Barat, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima

Hasil penelitian ini didukung oleh Pattynama (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, Tanjung (2017), Rahmi & Aziz (2017), Pattynama (2016), dan Sari, Pongtuluran, Syarahuddin Y (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

b. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja.

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Kecamatan Denpasar Barat menunjukkan nilai thitung sebesar 3,019 serta nilai signifikansi uji t sebesar 0.005 yang kurang dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Kecamatan Denpasar Barat, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima.

Berdasarkan hasil penelitian Marjuki (2014), Anggraini, Heriyana, Iryanto (2020), dan Herawati (2015), menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja

c. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Prestasi Kerja.

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Prestasi Kerja pada Kantor

Kecamatan Denpasar Barat menunjukkan nilai thitung sebesar 2,480 serta nilai signifikansi uji t sebesar 0.000 yang kurang dari α (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Kecamatan Denpasar Barat, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima.

Hasil penelitian ini didukung oleh Rendi Mahardhika Moses (2014) menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap prestasi kerja. Penelitian lainnya juga menemukan hubungan positif dan signifikan antara karakteristik individu terhadap prestasi kerja adalah Damaiyanto (2015), Rachim (2015), Marisca (2019).

V Penutup

1. Simpulan

- a. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Kecamatan Denpasar Barat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Disiplin Kerja di Kantor Kecamatan Denpasar Barat, maka akan meningkatkan Prestasi Kerja pada Kantor Kecamatan Denpasar Barat.
- b. Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Kecamatan Denpasar Barat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Kemampuan Kerja di Kantor Kecamatan Denpasar Barat, maka akan meningkatkan Prestasi Kerja pada Kantor Kecamatan Denpasar Barat.
- c. Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Kecamatan Denpasar Barat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Karakteristik Individu di Kantor

Kecamatan Denpasar Barat, maka akan meningkatkan Prestasi Kerja pada Kantor Kecamatan Denpasar Barat.

2. Saran

- a. Berdasarkan hasil uji pada variabel Disiplin Kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap pernyataan ketiga mengenai Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, maka sebaiknya pegawai Kantor Kecamatan Denpasar Barat perlu meningkatkan kesadaran diri masing-masing dan ketelitian terhadap tugas yang dilaksanakan, sehingga pegawai dapat lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah dilakukannya.
- b. Berdasarkan hasil uji pada variabel Kemampuan Kerja Pegawai dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap pernyataan pertama mengenai Saya memiliki kemampuan mengatasi masalah yang timbul dalam pekerjaan, maka sebaiknya pegawai Kantor Kecamatan Denpasar Barat perlu meningkatkan skill dan kemampuan mengenai pekerjaan yang dilakukannya serta menjalin komunikasi kepada senior agar dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam bekerja, sehingga pegawai dapat mengatasi permasalahan yang dihadapi dalam bekerja.
- c. Berdasarkan hasil uji pada variabel Karakteristik Individu dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap pernyataan ketiga mengenai Dalam mengambil keputusan saya berdasarkan kepada data-data/informasi, agar tepat dalam pengambilan keputusan, maka

sebaiknya pegawai Kantor Kecamatan Denpasar Barat perlu mendiskusikan permasalahan yang dihadapinya kepada atasan atau rekan kerja, sehingga pegawai dapat mengambil keputusan yang lebih tepat dan selalu mengacu pada data-data atau informasi yang didapat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityo, R. (2017). Analisis Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Direktorat Pengamanan Objek Vital Kepolisian Daerah Jawa Timur (Doctoral dissertation, STIE Indonesia Banking School).
- Agustina, W., & Bismala, L. (2014). Dampak Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14(1).
- Ali, N. H. Nggon Ngaji, Bentuk Awal Lembaga Pendidikan Dasar Alqur'an di Jawa. Kata pengantar dan sambutan ketua panitia, 100.
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang.
- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 502-512.

- Ashari, A. (2020). Analisis Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Askrimdo (Persero) Makassar.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224-234.
- Hajianti, S. (2019). Kompetensi bidang pengelolaan sampah, kebersihan dan limbah b3 dinas lingkungan hidup kabupaten subang (Doctoral dissertation, PERPUSTAKAAN).
- Hendrianto, S., & Sahetapy, W. L. (2021). Pengaruh kualitas pekerja terhadap budaya organisasi melalui karakteristik individu pada pt. Hendri Kediri valasindo. *Agora*, 9(1).
- Khajat, S. (2019). Pengaruh model pembelajaran problem based learning terhadap hasil belajar ipa siswa kelas v sd negeri pakujati 01 tahun pelajaran 2019/2020 (Doctoral dissertation, Universitas Peradaban).
- Misdiono, A., Suhada, S., & Sinarti, T. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Rawas Ulu Kabupaten Musi Rawas Utara. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 18(3), 320-332.
- Paulus, A. L., & Murdapa, P. S. (2018). Pemanfaatan teori resource-based view pada ritel minimarket: implikasinya terhadap strategi dan keunggulan bersaing. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*, 16(2), 215-224.
- Putra, R. A. (2021). Determinasi kinerja karyawan: kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja (suatu kajian studi literatur manajemen sumberdaya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 562-576.
- Purnamasari, W. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana. *Jurnal Manajemen Udinus*.
- Praptadi, T. (2009). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Pemberdayaan terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Account Representative di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Kota Semarang) (Doctoral dissertation, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro).
- Rachmadani, I. A., Qomari, N., & Sutopo, S. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tjarkindo Mas Gresik. *UBHARA Management Journal*, 1(1), 40-47.
- Rahman, M. F., Mansur, M., & Rahman, F. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Pdam Kabupaten Sumenep. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(18).
- Rahman, M. (2019). Pengaruh Pengawasan dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Medan. *Asian Journal of Innovation and*

- Entrepreneurship*, 4(1), 33-42.
- Safitri, H. M., & Vilinda, M. (2020). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai rsud sultan iskandar muda nagan raya. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 10(1).
- Saputra, I. P. A., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Susana, E. (2009). Karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan bank syariah. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 13(3).
- SIHOTANG, W. A. (2021). Pengaruh kompetensi dan penilaian prestasi kerja karyawan terhadap promosi jabatan pada pt bank perkreditan rakyat solider cabang pancur batu (Doctoral dissertation, universitas quality).
- Sos, R. S., Sjarlis, S., & Sultan, S. (2021). Pengaruh analisis jabatan, pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja aparatur sipil negara pada dinas perpustakaan dan kearsipan kabupaten jeneponto. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(2), 185-196.
- Sepnatika, T. U. (2021). Pengaruh kerjasama tim, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap prestasi kerja pegawai dinas kearsipan dan perpustakaan kota palembang (Doctoral dissertation, 021008-Universitas Tridinanti).
- Sumarsid, S., & Paryati, A. B. (2020). Pengaruh karakteristik individu dan gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan di pt. Rotaryana engineering. *Jurnal ilmiah m-progress*, 10(2).
- Setiawan, H. (2015). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan.
- Susanti, A. D. (2021). Pengaruh kemampuan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karwayan (Studi pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Jombang) (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara).
- Sulistiyawati, D., & Siagian, R. (2021). Pengaruh kesejahteraan, lingkungan kerja dan pemberian insentif terhadap kepuasan kerja karyawan astrido toyota pondok indah. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 16(1), 11-18.
- Widyani, A. A. D., & Devy, N. P. R. (2021). Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja. *Widya Manajemen*, 3(1), 57-69