

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, KECERDASAN EMOSIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DESA SANUR KAUH

Komang Risma Kartika Andriana¹

Ni Nyoman Suryani²

Putu Pradiva Putra Salain³

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

Email: rismakartika403@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak atau seberapa besar kontribusi yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan tersebut. Perusahaan dapat mengambil peran dalam peningkatan kerja tenaga kerja dengan cara melakukan evaluasi. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan maka penting bagi organisasi mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya kinerja. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Sanur Kauh.

Populasi penelitian adalah pegawai pada Kantor Desa Sanur Kauh. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 38 responden yang ditentukan berdasarkan metode sampel jenuh. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai; sedangkan karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Kinerja Pegawai, Karakteristik Pekerjaan, Kecerdasan Emosional, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Employee performance affects how much or how much contribution is given to the organization or company. Companies can take a role in improving the workforce by conducting evaluations. To be able to improve employee performance, it is important for organizations to know what causes or increases performance. This study was conducted with the aim of knowing the effect of job characteristics, emotional intelligence and job satisfaction on employee performance at the Sanur Kauh Village Office.

The research population is employees at the Sanur Kauh Village Office. The sample in this study were 38 respondents who were determined based on the saturated sample method. The analytical technique used in this research is multiple linear regression analysis.

The results of this study indicate that emotional intelligence and job satisfaction have a positive effect on employee performance; while job characteristics have no effect on employee performance.

Keywords: Employee Performance, Job Characteristics, Emotional Intelligence, Job Satisfaction

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2014:43). Seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya meliputi kuantitas dan kuantitas output serta kendala dalam pekerjaan dimana seseorang yang bekerja dengan baik akan memiliki kinerja yang tinggi dan dapat menghasilkan kerja yang baik pula (Bagastia, 2018). Menurut Hasibuan (2015), kinerja adalah hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka berdasarkan tugas, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak atau seberapa besar kontribusi yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan tersebut. Perusahaan dapat mengambil peran dalam peningkatan kerja tenaga kerja dengan cara melakukan evaluasi.

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka penting bagi organisasi mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya kinerja. Ahmed & Ramzan (2013) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang terdiri dari stress kerja, karakteristik pekerjaan, konflik peran, motivasi, budaya kerja, dukungan sosial, ada pula yang menyebutkan faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja (Abdul Razak, 2010).

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Desa Sanur

Kauh, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain faktor karakteristik pekerjaan, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja.

Karakteristik Pekerjaan adalah keanekaragaman tugas, idontitan tugun, keberartian tugas, otonomi, dan umpan balik (Panggabean, 2004:129). Sementara menurut Sugito dan Nurjaanah (2004: 6902), karakteristik pekerjaan merupakan sifat tugas yang meliputi besarnya tanggung jawab dan mucum macam tugas yang diemban oleh tenaga kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sunuharyo dan Rahardjo (2013), Sudja dan Mujiati (2017), Fatmah (2017), Suryadi (2019), Setyawan dan Bagis (2021) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Dharma (2018), Islamiyah (2019), Panjaitan (2012) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jadi setiap pegawai kantor Desa Sanur Kauh diberikan kebebasan untuk menangani tugas-tugasnya, sehingga pegawai akan mampu menunjukkan inisiatif dan upaya dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Apabila seseorang pegawai sudah merasa senang dan nyaman dengan pekerjaannya, maka akan muncul keinginan dalam dirinya untuk bekerja lebih baik lagi dan akan meningkatkan kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional merupakan kemampuan seseorang untuk mengendalikan emosi dirinya sendiri, membedakan suatu emosi dengan lainnya dan menggunakan informasi tersebut untuk menuntut proses berfikir dan perilaku

seseorang. Kecerdasan emosi atau emotional intelligence merujuk pada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri, dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain (Goleman, 2001:512).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sella (2016), Fatmah (2017), Irma (2019), Ramadhani (2019) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Lansart, dkk (2019) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, sedangkan Akimas dan Bachri (2016) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jadi kecerdasan emosional adalah sesuatu yang ada dan mendasar pada dalam diri seseorang yang diungkapkan dalam bentuk perlakuan untuk menandakan sifat karakter seseorang bilamana seseorang tersebut mampu menggunakannya sebagai kekuatan melakukan suatu hal atau kegiatan maka akan berdampak baik bagi kinerja seseorang dalam suatu perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Salah satu sasaran penting yang dicapai oleh perusahaan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia adalah menciptakan kepuasan kerja pegawai yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan posisi mereka. Tingkat kepuasan kerja pegawai akan tercermin pada perasaan pegawai

terhadap pekerjaannya, yang diwujudkan dalam bentuk sikap positif terhadap segala sesuatu yang dihadapi maupun tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Kaswan (2017), kepuasan kerja merupakan pendorong hasil kerja pegawai maupun organisasi karena kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang penting. Lebih lanjut, kepuasan kerja adalah keadaan emosi maupun positif negatif yang berasal dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja pegawai.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Putri (2013), Cahyana (2017), Indrawati (2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ekawati, dkk (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jadi jika orang puas terhadap pekerjaannya maka dia akan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya tinggi, sebaliknya jika tidak puas dengan pekerjaannya ia tidak termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya rendah. Kepuasan kerja merupakan kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahannya adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Sanur Kauh?

- 2) Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Sanur Kauh?
- 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Sanur Kauh?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh penulis sehubungan dengan masalah yang telah dirumuskan diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada kantor Desa Sanur Kauh.
- 2) Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Sanur Kauh.
- 3) Untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Sanur Kauh.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil pelenelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- 1) Manfaat Teoritis
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen, khususnya pada bidang sumber daya manusia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan masukan dan dapat menambah bahan bacaan untuk menambah

wawasan dan pengetahuan serta dapat dijadikan referensi, acuan, pedoman, dan motivasi bagi penelitian selanjutnya yang memiliki objek penelitian sejenis.

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang terkait seperti pegawai, pimpinan kantor desa dan pihak manajemen dalam mengambil suatu kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan.

II. Tinjauan Pustaka

2.1 Tinjauan Pustaka

Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan atribut-atribut variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan adalah suatu rancangan pekerjaan yang digunakan untuk memberikan kesempatan pada individu untuk mengembangkan kreativitas dalam melakukan pekerjaan (Hasibuan, 2014).

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain (empati) dan kemampuan untuk membina hubungan (kerjasama) dengan orang lain. Menurut pendapat Cooper dan Sawaf (Rachim, 2010), kecerdasan emosional sebagai kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi. Kecerdasan

emosional menuntut seseorang untuk belajar mengakui, menghargai perasaan diri sendiri dan orang lain serta menanggapinya dengan tepat dan menerapkan secara efektif energi emosi dalam kehidupan sehari-hari.

Kepuasan Kerja

Luthans (2015:178) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah salah satu indikator penting dalam mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif dilingkungan perusahaan. Kepuasan kerja sangat berkaitan langsung dengan kinerja pegawai. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menurunkan ataupun meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja Pegawai

Moehariono (2012:95) mengemukakan pengertian kinerja pegawai yaitu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Kawina, dkk. (2018), kinerja dapat diketahui dan diukur apabila individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.

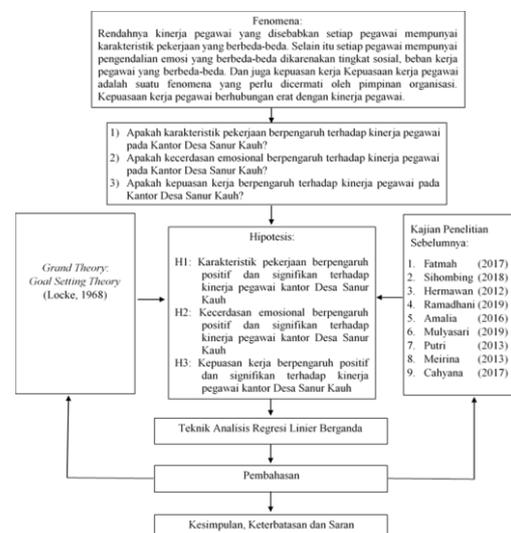
2.2 Penelitian Sebelumnya

1. Penelitian yang dilakukan Fatmah (2017), Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto. Hasil penelitian ini adalah Karakteristik pekerjaan dan kompetensi karyawan berpengaruh signifikan secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

2. Penelitian yang dilakukan Sihombing (2018), Pengaruh Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan dan *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado selatan. Hasil penelitian ini adalah Karakteristik Individu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, *self efficacy* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan Hermawan (2012), Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT Serba Cipta Mandiri Malang. Hasil penelitian ini adalah Secara simultan karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan PT Sebra Cipta Mandiri mempunyai pengaruh yang signifikan. Sedangkan secara parsial yang memiliki pengaruh signifikan hanya karakteristik pekerjaan saja, untuk kepuasan kerja dan komitmen pengaruhnya terhadap kinerja tidak signifikan.

III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Berpikir



3.2 Hipotesis

- H1: Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Desa Sanur Kauh
- H2: Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Desa Sanur Kauh
- H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Desa Sanur Kauh

IV. METODE PENELITIAN

4.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Desa Sanur Kauh yang berlokasi di Jln Batur Sari No.35 A Sanur Kauh, Kecamatan Denpasar Selatan, Kota Denpasar.

4.2 Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Karakteristik Pekerjaan, Kecerdasan Emosional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Sanur Kauh.

4.3 Identifikasi Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari Variabel bebas dalam penelitian ini adalah karakteristik pekerjaan, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

4.4 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif
2. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

4.5 Populasi dan Sampel

Populasi dalam obyek penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Desa

Sanur Kauh yang berjumlah 38 pegawai. Teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2001:61) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dikarenakan jumlah pegawai pada Kantor Desa Sanur Kauh berjumlah 38 pegawai, maka dalam penelitian ini yang digunakan sebagai sampel adalah seluruh populasi yang berjumlah 38 orang.

4.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, metode pencatatan dokumentasi, metode kuesioner.

4.7 Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuisoner. Uji validitas sebagai alat ukur dalam menguji relevansi indikator dalam penelitian ini dengan keadaan yang sebenarnya di lapangan. Data dikatakan valid jika nilai signifikansi < 0,05. Sebaliknya, data dikatakan tidak valid jika nilai signifikansinya > 0,05.

Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Pearson Correlation	Signifikansi	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan (X1)			
X _{1.1}	0,658	0,000	Valid
X _{1.2}	0,651	0,000	Valid
X _{1.3}	0,684	0,000	Valid
X _{1.4}	0,740	0,000	Valid
X _{1.5}	0,790	0,000	Valid
X _{1.6}	0,584	0,000	Valid
Kecerdasan Emosional (X2)			
X _{2.1}	0,709	0,000	Valid
X _{2.2}	0,842	0,000	Valid
X _{2.3}	0,829	0,000	Valid
X _{2.4}	0,853	0,000	Valid
X _{2.5}	0,881	0,000	Valid
X _{2.6}	0,695	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (X3)			
X _{3.1}	0,800	0,000	Valid
X _{3.2}	0,676	0,000	Valid
X _{3.3}	0,757	0,000	Valid
X _{3.4}	0,777	0,000	Valid
X _{3.5}	0,692	0,000	Valid
X _{3.6}	0,631	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Y _{.1}	0,940	0,000	Valid
Y _{.2}	0,942	0,000	Valid
Y _{.3}	0,679	0,000	Valid
Y _{.4}	0,893	0,000	Valid
Y _{.5}	0,883	0,000	Valid

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa masing-masing indikator yang berupa pertanyaan dan pernyataan variabel memiliki nilai signifikansi 000 dimana lebih kecil dari 0,05; maka indikator yang berupa pertanyaan dan pernyataan layak untuk digunakan karena

dinyatakan valid dan telah memenuhi syarat validasi data.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat diandalkan hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Apabila dilakukan pengujian reliabilitas dengan metode *cronbach's alpha*, maka nilai r hitung diwakili oleh nilai *alpha instrument* dikatakan handal atau reliable bila koefisien *cronbach's alpha* > 0,60 dengan rumus (Nugroho, 2007:60).

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Instrumen	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan (X1)	6	0,754	0,60	Reliabel
Kecerdasan Emosional (X2)	6	0,889	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	6	0,812	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	5	0,920	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel yaitu karakteristik pekerjaan, kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan kinerja pegawai memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60; maka disimpulkan bahwa semua instrumen sudah reliabel.

5.2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata, standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, kurtosis dan *skewness* (Ghozali, 2011:19). Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai rata-rata (*mean*), nilai minimum, nilai maksimum dan standar deviasi dari variabel karakteristik

pekerjaan, kecerdasan emosional, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	38	15	29	22.82	3.152
X2	38	15	30	23.03	4.469
X3	38	13	30	22.68	3.870
Y	38	13	25	19.97	3.990
Valid N (listwise)	38				

Berdasarkan Tabel di atas, diketahui bahwa jumlah amatan dalam penelitian (N) sebanyak 38. Hasil analisis statistik deskriptif adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik Pekerjaan (X1)

Hasil analisis statistik deskriptif terhadap karakteristik pekerjaan pada Kantor Desa Sanur Kauh menunjukkan nilai minimum sebesar 15 dan nilai maksimum sebesar 29. Rata-rata (*mean*) karakteristik pekerjaan sebesar 22,82; sedangkan standar deviasi sebesar 3,152. Nilai standar deviasi lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai rata-rata. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa sebaran data pada karakteristik pekerjaan sangat kecil.

2. Kecerdasan Emosional (X2)

Hasil analisis statistik deskriptif terhadap kecerdasan emosional pada Kantor Desa Sanur Kauh menunjukkan nilai minimum sebesar 15 dan nilai maksimum sebesar 30. Rata-rata (*mean*) kecerdasan emosional sebesar 23,03; sedangkan standar deviasi sebesar 4,469. Nilai standar deviasi lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai rata-rata. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa sebaran data pada kecerdasan emosional sangat kecil.

3. Kepuasan Kerja (X3)

Hasil analisis statistik deskriptif terhadap kepuasan kerja pada Kantor Desa Sanur Kauh menunjukkan nilai

minimum sebesar 13 dan nilai maksimum sebesar 30. Rata-rata (*mean*) kepuasan kerja sebesar 22,68; sedangkan standar deviasi sebesar 3,870. Nilai standar deviasi lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai rata-rata. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa sebaran data pada kepuasan kerja sangat kecil.

4. Kinerja Pegawai (Y)

Hasil analisis statistik deskriptif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Sanur Kauh menunjukkan nilai minimum sebesar 13 dan nilai maksimum sebesar 25. Rata-rata (*mean*) kinerja pegawai sebesar 19,97; sedangkan standar deviasi sebesar 3,990. Nilai standar deviasi lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai rata-rata. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa sebaran data pada kinerja pegawai sangat kecil.

5.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui kenormalan regresi dilakukan dengan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* (Ghozali, 2016:154). Distribusi data apabila *nilai One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* > 0,05, maka data dinyatakan normal.

Uji Normalitas		
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.88895434
Most Extreme Differences	Absolute	.130
	Positive	.130
	Negative	-.089
Test Statistic		.130
Asymp. Sig. (2-tailed)		.102 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 5.13 di atas, besarnya nilai Kolmogorov-Smirnov (K-S) adalah sebesar 0,130 dan tingkat signifikansi sebesar 0,102 yang lebih besar dari 0,05; sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam model regresi telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan untuk analisis selanjutnya.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Apabila tolerance > 0,1 atau nilai VIF < 10, ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas (Ghozali, 2016:103).

Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error					
1	(Constant)	-.837	2.380		-.352	.727		
	X1	.012	.173	.010	.070	.944	.355	2.819
	X2	.379	.121	.425	3.135	.004	.359	2.789
	X3	.520	.146	.504	3.561	.001	.328	3.044

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada Tabel 5.14 di atas, nilai *tolerance* semua variabel bebas > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibuat tidak terdapat gejala multikolinieritas, dengan demikian model tersebut layak digunakan.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan dengan pengamatan lain (Ghozali, 2016:134). Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan uji *Glejser*, yaitu dengan meregresikan nilai absolut variabel terkait dengan

variabel bebasnya. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Jika model regresi lebih besar tingkat signifikan yang digunakan maka model regresi tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.060	1.206		.879	.385
	X1	-.010	.087	-.033	-.118	.906
	X2	-.045	.061	-.208	-.739	.465
	X3	.080	.074	.317	1.082	.287

a. Dependent Variable: ABS RES

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada di atas, terlihat bahwa tidak ada pengaruh variabel independen terhadap absolute residual yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi dari setiap variabel yang diuji lebih dari 0,05. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan.

5.4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara dua variabel atau lebih. Dalam analisis regresi linear berganda, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih juga menunjukkan arah hubungan antara variabel independen dan dependen (Ghozali, 2016:94).

Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-.837	2.380		-.352	.727
	X1	.012	.173	.010	.070	.944
	X2	.379	.121	.425	3.135	.004
	X3	.520	.146	.504	3.561	.001

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -0,837 + 0,012 X_1 + 0,379 X_2 + 0,520 X_3$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- X₁ = Karakteristik Pekerjaan
- X₂ = Kecerdasan Emosional
- X₃ = Kepuasan Kerja

Berdasarkan model regresi berganda yang terbentuk, dapat diinterpretasikan hasil sebagai berikut:

1. Konstanta

Nilai konstanta diperoleh sebesar -0,837 artinya apabila ketiga variabel independen, yaitu karakteristik pekerjaan, kecerdasan emosional, dan kepuasan kerja dianggap konstan (bernilai 0), maka variabel dependen, yaitu kinerja pegawai adalah sebesar -0,837.

2. Karakteristik Pekerjaan

Nilai koefisien untuk variabel karakteristik pekerjaan sebesar 0,012 dengan tingkat signifikansi 0,944 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap karakteristik pekerjaan.

3. Kecerdasan Emosional

Nilai koefisien untuk variabel ukuran perusahaan sebesar 0,379 dengan tingkat signifikansi 0,00 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa, apabila kecerdasan emosional naik satu-satuan, maka nilai kinerja pegawai akan naik sebesar 0,379 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

4. Kepuasan Kerja

Nilai koefisien untuk variabel ukuran perusahaan sebesar 0,520 dengan tingkat signifikansi 0,00 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa, apabila

kepuasan kerja naik satu-satuan, maka nilai kinerja pegawai akan naik sebesar 0,520 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

5.5 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam **Koefisien Determinasi (R²)**

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 ^a	.776	.756	1.971
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel di atas, diperoleh nilai *adjusted R square* (R²) sebesar 0,756 atau 75,6%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh karakteristik pekerjaan, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 75,6%; sedangkan sisanya sebesar 24,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

5.6 Uji F

Dalam buku Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS dikatakan bahwa Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat (Ghozali, 2016:99). Jika nilai signifikansi F < 0,05, maka H₀ ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara semua variabel *independen* terhadap variabel *dependen*.

Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	456.952	3	152.317	39.227	.000 ^b
Residual	132.021	34	3.883		
Total	588.974	37			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 5.18 di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 39,227 dengan signifikansi sebesar 0,000; dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, yang menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

5.7 Uji t

Uji t-test disebut juga sebagai uji signifikan individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:99). Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.837	2.380		-.352	.727
X1	.012	.173	.010	.070	.944
X2	.379	.121	.425	3.135	.004
X3	.520	.146	.504	3.561	.001

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel di atas, diperoleh informasi yaitu:

- 1) Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai
Hasil pengujian menunjukkan variabel karakteristik pekerjaan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 0,070 dengan tingkat signifikansi 0,944 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa karakteristik pekerjaan tidak

berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga H_1 ditolak.

- 2) Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai
Hasil pengujian menunjukkan variabel kecerdasan emosional memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,135 dengan tingkat signifikansi 0,004 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga H_2 diterima.
- 3) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai
Hasil pengujian menunjukkan variabel kepuasan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,561 dengan tingkat signifikansi 0,001 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga H_3 diterima.

5.8 Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai

Hipotesis pertama menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan variabel karakteristik pekerjaan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 0,070 dengan tingkat signifikansi 0,944 yang berarti bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga H_1 ditolak. Hal ini berarti baik atau tidaknya karakteristik pekerjaan tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai. Karakteristik pekerjaan dengan dimensi keragaman keterampilan,

identitas tugas, nilai penting tugas, otonomi dan umpan balik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena pegawai harus menyelesaikan tugas tepat waktu agar mendapatkan kompensasi yang setimpal. Meskipun pekerjaan yang diberikan melebihi atau tidak sesuai dengan kemampuannya, pegawai diharapkan tetap dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu karena tidak memiliki kebebasan untuk menentukan lamanya waktu penyelesaian pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dharma (2018), Islamiyah (2019) dan Panjaitan (2012) yang memperoleh hasil bahwa karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai

Hipotesis kedua menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan variabel kecerdasan emosional memiliki nilai t hitung sebesar 3,135 dengan tingkat signifikansi yang berarti bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga H_2 diterima. Hal ini berarti apabila pegawai memiliki emosi yang baik, maka cenderung memiliki kemauan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. Kecerdasan emosional pegawai didukung oleh beberapa faktor seperti faktor psikologis pegawai yang berasal dari dalam diri

pegawai seperti kesadaran diri akan kemampuan diri, kemampuan untuk mengendalikan emosi dan beradaptasi, kemampuan memotivasi diri dan bersikap optimis, kemampuan memahami perasaan orang lain, dan memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik. Hal tersebut akan mengkoordinasikan diri pegawai agar mampu berperilaku secara efektif. Faktor lainnya adalah kebiasaan, dengan selalu berperilaku secara efektif akan membuat pegawai menjadi terbiasa melakukannya. Pegawai Kantor Desa Sanur Kauh memiliki kecerdasan emosional yang tergolong bagus karena memiliki rata-rata jawaban yang menginterpretasikan bahwa sebagian besar pegawai setuju terhadap pernyataan dalam variabel kecerdasan emosional.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatmah (2017), Irma (2019) dan Ramadhani (2019) yang memperoleh hasil bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian menunjukkan variabel kepuasan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,561 dengan tingkat signifikansi 0,001 yang berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga H_3 diterima. Hal ini menandakan

semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka karyawan akan menunjukkan kinerja terbaiknya. Apabila perusahaan senantiasa melaksanakan sistem karir dan kompensasinya dengan baik, adanya hubungan yang baik antara rekan sekerja, sikap atasan yang selalu memotivasi, serta lingkungan kerja fisik yang kondusif akan mengingkatkan karyawan menjadi merasa aman dan nyaman bekerja. Dampaknya adalah karyawan akan bekerja dengan sebaik-baiknya dan selalu berusaha memberikan pelayanan terbaiknya kepada pelanggan, dalam hal ini pasien. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan tersebut tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri (2013), Cahyana (2017) dan Indrawati (2013) yang memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

VI. SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan, kecerdasan emosional dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Sanur Kauh. Hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa:

1. Karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Sanur Kauh. Hal ini berarti setiap perubahan atau kenaikan tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Desa Sanur Kauh.
2. Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa

Sanur Kauh. Hal ini berarti semakin meningkat kecerdasan emosional, maka kinerja pegawai pada Kantor Desa Sanur Kauh juga akan meningkat.

3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Sanur Kauh. Hal ini berarti semakin meningkat kepuasan kerja, maka kinerja pegawai pada Kantor Desa Sanur Kauh juga akan meningkat.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan persepsi karyawan terhadap karakteristik pekerjaan, diketahui indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah "Saya mempunyai kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan". Dari penilaian responden tersebut, saran yang diberikan adalah pihak Kantor Desa Sanur Kauh seharusnya dapat memberikan ruang kreativitas kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai seharusnya memiliki kebebasan terkait cara apa yang akan digunakan dalam menyelesaikan pekerjaannya, asalkan cara tersebut efektif serta dapat mempercepat pekerjaan. Hal ini karena setiap pegawai memiliki keahlian masing-masing, sehingga pekerjaan yang diberikan dapat disesuaikan dengan keahliannya.
- 2) Berdasarkan persepsi karyawan terhadap kecerdasan emosional, diketahui indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah "Saya mampu mengenali emosi diri saya". Dari penilaian

responden tersebut, saran yang diberikan adalah pihak Kantor Desa Sanur Kauh mengadakan bimbingan atau pelatihan terkait cara mengendalikan diri dan cara mengatasi stres yang berlebihan. Pegawai diajarkan cara menyampaikan keluh kesah yang dialaminya daripada harus memendam seorang diri.

- 3) Berdasarkan persepsi karyawan terhadap kepuasan kerja, diketahui indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah "Pengarahan yang jelas diberikan ketika saya bekerja". Dari penilaian responden tersebut, saran yang diberikan adalah Kantor Desa Sanur Kauh harus bisa melakukan pengarahan pegawai lebih jelas lagi agar tidak terjadi kekeliruan atau kurangnya koordinasi antar pegawai. Karena kesalahpahaman informasi yang tersebar dapat menyebabkan kesalahan di kemudian hari, sehingga merugikan Kantor Desa Sanur Kauh. Pentingnya briefing di pagi hari sebelum mulai bekerja dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, C., dan Onsardi, O. 2020. Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, Vol 1, No. 2, pp. 91-98.
- Ahmed, A., dan Ramzan, M. 2013. Effects of job stress on employees job performance: A study on banking sector of Pakistan. *IOSR Journal of Business and Management*, 11(6), 61–68.
- Arsanti, T. A. 2009. Hubungan antara penetapan tujuan, self-efficacy dan kinerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 16(2).
- Abdullah, M. R. 2014. *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. Sleman, Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Amilia, S., dan Purnama, R. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indonesia Connets Plus di Bandung. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 1(1), 24-30.
- Cahyana, I. G. S., dan Jati, I. K. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *E-Jurnal Akuntansi*, 18(2), 1314-1342.
- Dharma, R. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Syariah Cabang Padang. *Majalah Ilmiah UPI YPTK*, 9-17.
- Edwin, B. Flippo. 2002. *Personel Management (Manajemen Personalia)*. Edisi VII Jilid II. Jakarta: Terjemahan Alponso S Erlangga.
- Ekawati, E., Semmaila, B., dan Mangkona, S. 2019. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kopta Parepar. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(2), 1-10.

- Fatmah, D. 2017. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, Vol 8, No. 2, pp. 700-709.
- Goleman, Daniel. 2003. *Emotional Intelligence*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, Daniel. 2007. *Kecerdasan Emosional*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Gozali, Imam. 2016, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS 23*. Cetakan VIII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.
- Handayati. 2016. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi*. 1 (2) Juni 2016 ISSN : 2502-3764: pp. 127- 140.
- Hadrane, H. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Hulu Sungai Tengah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1).
- Hasibuan, S. P. Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Islamiyah, I. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (*Doctoral Dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang*).
- Kaswan. 2017. *Psikologi Industri & Organisasi (Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja)*. Bandung: Alfabeta.
- Merike Cendra Kasih, P. A., Sunuharyo, B. S., dan Rahardjo, K. 2013. Pengaruh Karakteristik Biografis Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Bagian Back Office PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Area Jember). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(2), 201-207.
- Matana, A. 2017. Pengaruh Total Quality Management Terhadap Ekspektasi Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero). *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin, Makassar*.
- Mas'ud, Fuad. 2014. *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Moheriono, 2012. *Pengukuran Kinerja : Berbasis Kompetensi*: PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mulyasari, I. 2019. Pengaruh kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 190-197.
- Meirina, Y. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Di Divisi Industrial Dan Energi PT Haskoning Indonesia. *Jurnal MIX*, Vol 3, No. 3, pp. 322-332.
- Panggabean, S., Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Panjaitan, Ferry. 2012. Analisis Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kondisi Kerja, Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara. *Skripsi*. Universitas KHBP Nommensen Medan.
- Putri, P. Y. A., dan Latrini, M. Y. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sektor Publik, Dengan In-Role Performance Dan Innovative Performance Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, Vol 5, No.1, pp. 627-638.
- Robbins, S., dan Judge. 2015. *Organizations Behavior*. New Jersey: Pearson.
- Rachim, F. R. 2010. Penerapan Segmentasi, Targeting, Dan Positioning Pada PT Nusadana Capital Indonesia (*Doctoral dissertation, STIE Indonesia Banking School*).
- Rahayu, S. A., dan Tuti, M. 2019. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan The Park Lane Hotel Jakarta. *STEIN eRepository*, Vol 6, No.1.
- Ramadhani, N. 2019. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, Vol 5, No. 1.
- Sudja, N. A. P., dan Mujiati, N. W. 2017. Pengaruh karakteristik pekerjaan, penempatan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada sekretariat daerah kota Denpasar. *Manajemen Unud*, 6(1), 550-578.
- Sella, I. E. 2016. Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ) Dan Kecerdasan Emosional (EQ) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Teduh Cabang Pahoman Bandar Lampung. *Lampung*.
- Srimindarti, C. 2012. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Premature Sign-Off dengan Turnover Intention sebagai Variabel Intervening: Suatu Tinjauan dari Goal Setting Theory. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 8(2), 102-110.
- Sella, I. E. 2016. Pengaruh kecerdasan intelektual (IQ) dan kecerdasan emosional (EQ) terhadap kinerja karyawan PT Lautan Teduh Cabang Pahoman Bandar Lampung. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
- Septiasari, D. D. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda. *Diponegoro Journal Administrasi Bisnis*, pp. 93-106.
- Sihombing, E. P., Sendow, G., dan Uhing, Y. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu

Karakteristik Pekerjaan dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol 6, No. 4.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.

Suryadi, A. 2019. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai di Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang). *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 19(2), 176-187.

Setyawan, P. C., dan Bagis, F. 2021. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Gudang PT. Hyup Sung Indonesia, Purbalingga). *Master: Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*, 1(2), 43-56.