

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

Boy Rinaldi ^{*1}, Hasrudy Tanjung ¹, Hazmanan Khair ¹

¹Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Jl. Kapten Muchtar Basri No.3, Glugur Darat II, Kec. Medan Tim., Kota Medan, Sumatera Utara 20238

*Email korespondensi: boyrinaldi543@gmail.com

Diterima 28 Agustus 2023; Disetujui 28 September 2023; Dipublikasi 31 Oktober 2023

Abstract: *The purpose of this research is to determine and analyze the influence of individual characteristics on work performance, to determine and analyze the influence of the work environment on work performance, to determine and analyze the influence of competence on work performance and to determine and analyze the influence of individual characteristics, work environment and competence on performance works at the Labuhanbatu Regency Regional Revenue Agency. The approach used in this research is an associative approach. The population in this study was all employees of the Labuhanbatu Regency Regional Revenue Agency totaling 60 people and the sample used in this research was 60 people using a saturated sample. The data collection technique in this research used a questionnaire. The data analysis technique in this research uses Multiple Linear Regression, Classical Assumption Test, t Test and F Test, and Coefficient of Determination. Data processing in this research used the SPSS software program (version 24.00). Partially, individual characteristics have a significant influence on work performance. Partially, the work environment has a significant influence on work performance. Partially, competency has a significant influence on work performance. Simultaneously, individual characteristics, work environment and competence have a significant influence on employee work performance for employees of the Labuhanbatu Regency Regional Revenue Agency.*

Keywords: *AAOIFI, Sharia Accounting, Islamic Finance*

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

prestasi kerja pegawai pada pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

Kata kunci : Individual Characteristics, Work Environment, Competencies and Work Performance

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

Peningkatan prestasi kerja pegawai itu sendiri akan mendorong peningkatan kinerja dan faktor-faktor lain dari seluruh kinerja dari seluruh usaha atau instansi pemerintah. Sedangkan prestasi kerja pegawai dalam aktifitas proses produksi dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain: karakteristik individu, lingkungan kerja dan kompetensi.

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

suatu organisasi tidak akan mencapai hasil yang semestinya dapat dicapai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Susana, 2009); (Yunita, Paranoan, & Gunthar, 2014); dan (Griffinia, 2014) yang menyimpulkan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap prestasi kerja. Menurut (Gibson, 2011) kebutuhan adalah kekurangan yang dialami seseorang pada waktu tertentu.

Selain karakteristik individu, yang juga dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah lingkungan tempat mereka bekerja. Jika lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh instansi pemerintahan secara maksimal maka pegawai tidak dapat bekerja secara optimal dan tujuan instansi pemerintahan tidak akan tercapai. Menurut (Nitisemito, 2011) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan padanya.

Dalam melaksanakan tugas-tugasnya, setiap tenaga kerja berhubungan langsung dan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi tiga kelompok. Pertama adalah disediakannya berbagai macam fasilitas untuk pegawai, seperti pelayanan kesehatan dan pengadaan kamar kecil. Kelompok kedua adalah kondisi kerja. Pengaturan kondisi kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Kelompok yang ketiga adalah masalah hubungan pegawai. Pegawai menghendaki tempat kerja yang menyenangkan, memberikan tempat kerja yang menyenangkan

berarti telah menimbulkan perasaan yang nyaman dalam bekerja pada pegawai (Ahyari, 2012).

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

Selain lingkungan kerja, kompetensi juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai, prestasi kerja mempunyai hubungan dengan kompetensi. Menurut (Suparno, 2012) kompetensi adalah kecapakan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki keterampilan dan kecakapan yang diisyatkan.

Kompetensi pegawai dapat tercapai dengan cara memberikan pelatihan kepada pegawai yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya dan tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019); (Elizar & Tanjung, 2018); (Ainanur & Tirtayasa, 2018) yang menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu merupakan instansi pemerintah daerah yang terus berupaya meningkatkan kualitas sumber daya aparatur melalui diklat, pelatihan, bimbingan teknis dan studi banding atau pengalaman. Kegiatan tersebut diharapkan akan mampu meningkatkan pemahaman dan pada akhirnya akan mampu memberikan sosialisasi kepada masyarakat guna meningkatkan kesadaran masyarakat dibidang perpajakan dan retribusi baik yang berhubungan dengan pajak perusahaan/badan usaha maupun

perorangan yang secara teknik operasional telah diatur didalam peraturan Bupati Labuhanbatu.

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

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

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen

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

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

Manajemen Sumber Daya Manusia

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

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

Prestasi Kerja

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

Karakteristik Individu

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

organisasi adalah sumber daya manusia, setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya.

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

Lingkungan Kerja

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

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

Kompetensi

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

Menurut (Wibowo, 2016) kompetensi adalah

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

Kerangka Konseptual Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja

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

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

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif dan representatif akan memberi pengaruh terhadap

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

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

Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja

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

kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai di lingkup instansi pemerintah.

Seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/pengetahuan, dan memiliki keterampilan. Pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja karena seorang pegawai dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya

Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja

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

Selain itu pegawai juga diharuskan memiliki kompetensi yang baik agar mampu melaksanakan

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

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan terdiri dari empat variabel yaitu karakteristik individu (X1), lingkungan kerja (X2), kompetensi (X3) sebagai variabel bebas dan prestasi kerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan penelitian dimana peneliti tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

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

Teknik Pengumpulan Data

Studi Dokumentasi

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

Angket

Angket merupakan pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti, angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak. Lembar angket yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju”, setiap jawaban diberi bobot nilai:

Tabel 1 Skala Likert

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

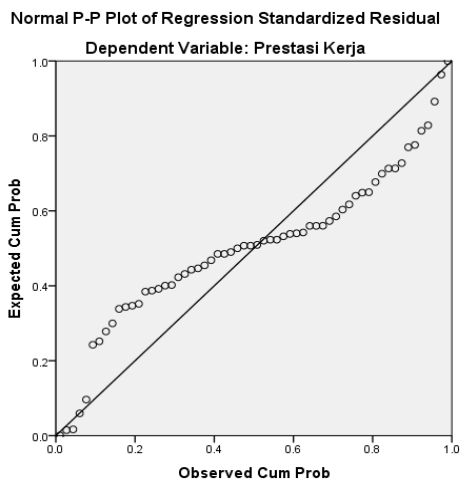
Sumber: (Juliandi et al., 2015)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model Regressi

Uji asumsi klasik

Normalitas



Gambar Hasil Uji Normalitas

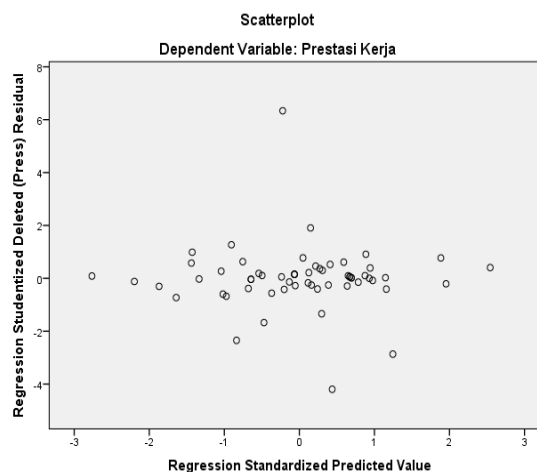
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Multikolineritas

Inflation Factor (VIF) untuk variabel karakteristik individu (X_1) sebesar 2,476, variabel

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

Uji Heterokedastisitas



Gambar Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

PEMBAHASAN

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara karakteristik individu terhadap prestasi kerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu diperoleh t_{hitung} sebesar 4,691 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,002 dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,000 < 0,05 berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara karakteristik individu terhadap prestasi kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

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

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

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

lingkungan kerja terhadap prestasi kerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

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

Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja

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

kesimpulan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara pegawai terhadap prestasi kerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

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

Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap prestasi kerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Dari uji ANOVA (Analysis Of Varians) pada tabel diatas didapat Fhitung sebesar 61,949 sedangkan Ftabel diketahui sebesar 3,16.

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu, lingkungan kerja dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

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

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

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

Secara parsial karakteristik individu memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

Secara parsial kompetensi memiliki pengaruh

signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

Secara simultan karakteristik individu, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

Saran

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

Berdasarkan distribusi jawaban responden terhadap variabel prestasi kerja diketahui bahwa pernyataan "Saya selalu mengaplikasikan pengetahuan kerja saya kedalam pekerjaan yang saya lakukan sehari-hari" dan "Saya selalu mengambil andil dalam mencapai keberhasilan kerja" menjadi pernyataan yang paling banyak tidak di setuju oleh pegawai dengan jumlah masing-masing sebanyak 11,7% dan 21,7%, hal ini mengindikasikan bahwa pegawai belum sepenuhnya memiliki prestasi kerja yang maksimal. Organisasi disarankan untuk mengetahui kemampuan kerja pegawai agar pegawai lebih mampu untuk mengaplikasikan pengetahuan kerjanya kedalam setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya yang mana ketika pegawai mampu mengaplikasikan pengetahuan kerjanya kedalam setiap pekerjaan maka akan membantunya dalam mencapai prestasi kerja.

Berdasarkan distribusi jawaban responden terhadap variabel karakteristik individu diketahui bahwa pernyataan "Saya selalu memegang teguh visi, misi dan melaksanakannya dalam tugas sehari – hari" dan "Saya selalu melakukan evaluasi diri setelah

melakukan sesuatu" menjadi pernyataan yang paling banyak tidak di setuju oleh pegawai dengan jumlah masing-masing sebanyak 11,7% dan 21,7%, hal ini mengindikasikan bahwa pegawai belum sepenuhnya memiliki karakteristik individu yang membangun dirinya dalam kesuksesan bekerja. Disarankan bagi organisasi untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan pegawai. Maka dari itu, organisasi perlu memperhatikan dengan benar bagaimana karakter individu seseorang, bagaimana karakter dari sebuah pekerjaan dan bagaimana karakter sebuah organisasi dapat memicu kepuasan kerja seseorang yang nantinya akan menciptakan prestasi kerja yang baik. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja lebih berpikiran positif terhadap organisasi sehingga karyawan mau mengerahkan segala kemampuannya untuk kemajuan perusahaan.

Berdasarkan distribusi jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja diketahui bahwa pernyataan "Atasan saya selalu memberikan kebebasan pada bawahan untuk berpendapat sehingga tidak terjadi kesenjangan antara atasan dan bawahan" dan "Adanya air conditioner (AC) menjadikan ruangan kerja selalu tidak berbau" menjadi pernyataan yang paling banyak tidak di setuju oleh pegawai dengan jumlah masing-masing sebanyak 8,3% dan 11,7%, hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja belum sepenuhnya nyaman dan kondusif. Disarankan bagi pimpinan untuk memenuhi menyediakan lingkungan kerja yang lebih nyaman lagi dengan mendengar pendapat pegawai yang mungkin akan berguna bagi kemajuan perusahaan yang mana hal itu akan menjadikan lingkungan kerja dalam organisasi lebih harmonis

karena tidak ada kesenjangan antara pimpinan dengan pegawai dan jika perlu menyediakan lingkungan kerja yang lebih baik lagi dalam meningkatkan semangat dan gairah pegawai untuk bekerja, sehingga pegawai menghasilkan prestasi kerja.

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

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

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, T. (2015). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Rajawali Pers.
Ahyari, A. (2012). *Manajemen Perkantoran*

(Edisi II.). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.

Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2013). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen*, 2(1), 67–77.

Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

Athoillah, A. (2010). *Dasar Dasar Manajemen*. Surakarta: Pustaka Setia.

Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(November), 100–107.

Bangun, W. (2012). *Intisari Manajemen*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.

Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.

Daryanto, B. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. (Turi, Ed.) (cetakan-1.). Yogyakarta: Gava Media.

Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Environment and Work Dicipline on Employee performance. *International Conference on Global Education VII*, 69–81.
- Faustyna, F. (2014). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Pada Tugas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dharma Deli Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(1), 49–63.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* (Edisi 7.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L. (2011). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Ke-5*. Jakarta: Erlangga.
- Griffinia, E. (2014). Pengaruh Karakter Individu Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Frontliner Di BCA KCU Soekarno-Hatta Bandung. *E-Journal Graduate Unpar*, 1(1), 106–118.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hartatik, I. P. (2018). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husein, F. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 12(2), 393–406.
- Ishak, A., & Tanjung, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Januari, C. I., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pngaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 24(2), 1–8.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis: Konsep & Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Medan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018* (pp. 195–205).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* (Pertama.). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 9.). Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono, M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Nitisemito, A. S. (2011). *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi ke-3)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)* (pp. 665–670).
- Rande, D. (2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. *e urnal Katalogis*, 4(2), 101–109.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2014). *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, Alih Bahasa: Hedayana*. Jakarta: Prehallindo.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sangadji, E. M., & Sopiha. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jawa Timur: Andi Offset.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Ke-5)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tasikmalaya.
- Setiawan, O., Suryoko, S., & Dewi, R. S. (2019). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Industri Pemasaran Di Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 1–14.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: UPP STIM YKPN.
- Siswadi, Y., Radiman, R., Jufrizen, J., & Muslih,

- M. (2020). Model Faktor Determinan Kompetensi Lulusan Perguruan Tinggi Islam Swasta di Kota Medan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 12(1), 230–242.
- Subyantoro, A. (2009). Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 11(1), 11–19.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2018). *Teori Kuesioner, dan Analisa Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Jogjakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Suparno, A. S. (2012). *Membangun Kompetensi Dasar*. Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional.
- Susana, E. (2009). Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Syariah. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 13(3), 534–546.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Thoha, M. (2010). *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Wibowo. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wicaksono, A. P. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Depot LPG Balongan PT Pertamina (Persero)*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Wijono, S. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Salatiga: Kencana Prenada Media Group.
- Yunita, R., Paranoan, & Gunthar, R. (2014). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrative Reform*, 2(1), 26–37.