

## **Pengaruh Karakteristik Pekerja, Pendidikan dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu**

**Robert Pangihutan Siregar<sup>1</sup>, Ade Parlaungan Nasution<sup>2</sup>,  
Muhammad Ali Al Ihsan<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu, Indonesia  
Email: Robertsiregar052019@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu dengan menggunakan seluruh pegawai sebagai sampel atau yang dikenal dengan sampling jenuh. Penelitian ini menganalisis pengaruh dari karakteristik pekerja, Pendidikan dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai dengan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis, dan uji koefisien determinasi. Temuan penelitian menunjukkan semua faktor independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Variabel bebas memiliki kontribusi yang tinggi terhadap variabel terikat (75,3%).

**Kata Kunci:** Karakteristik Pekerja, Pendidikan, Motivasi Berprestasi, Kinerja Pegawai

### **Abstact**

This research was conducted at the Labuhanbatu Regency Transportation Office using all employees as samples or what is known as saturated sampling. This study analyzes the influence of worker characteristics, education and motivation for achievement on employee performance with classical assumption1 test, multiple linear regression analysis1, hypothesis testing, and determination coefficient test. The findings show that all independent factors have a positive and significant effect on dependent variables, both partially1 and simultaneously. Free variables have a high contribution to bound variables (75.3%).

**Keywords:** Worker Characteristics, Education, Motivation To Achieve, Employee Performance

### **PENDAHULUAN**

Semua organisasi dituntut untuk meningkatkan kualitas kerja karyawannya. Hal ini tentu tertuju pada kinerja yang memiliki dampak signifikan terhadap kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya. Dampak peningkatan kinerja pada keberhasilan organisasi diproyeksikan akan bermanfaat apabila kinerja pegawai mengacu pada implementasi tugas dan kewajibannya untuk mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi digambarkan dan diukur, (Santoso, 2020). Kinerja karyawan digambarkan sebagai perilaku seorang karyawan saat melakukan pekerjaan tertentu, serta hasil yang dihasilkan oleh pemberi kerja dalam suatu organisasi (Kalogiannidis, 2020).

Karakteristik pekerjaan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian Ahmad, (2019) yang menemukan karakter pekerjaan memiliki pengaruh yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang saling menghargai arti dan kewajiban merupakan hasil dari karakteristik pekerjaan yang terbentuk dengan baik.

Fatmah, (2017) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan akan mempengaruhi keadaan psikologis seorang pegawai. Karakteristik pekerjaan telah diidentifikasi sebagai faktor penting bagi organisasi dalam mempromosikan keadaan psikologis individu seperti peningkatan motivasi intrinsik, kepuasan kerja, pengaturan diri, harga diri yang tinggi,

pemecahan masalah, serta kinerja yang dihasilkan, dengan demikian membantu pegawai dalam belajar tentang bagaimana mendapatkan bujukan dan pengaruh yang berharga atas keterampilan yang di miliknya. Berbekal kondisi psikologis yang disebutkan di atas dihasilkan dari karakteristik pekerjaan yang tinggi, seorang individu yang memahami tentang karakteristik pekerjaannya akan berusaha keras untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil presurvey yang dilakukan di Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu, ditemukan beberapa fenomena terkait dengan karakteristik pekerja, terlihat ada beberapa pegawai yang diberikan *jobdesc* tidak sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya, selain itu juga terdapat beberapa pegawai yang tidak diberikan kebebasan saat bekerja, para pegawai tersebut cenderung bekerja dengan cara yang monoton mengikuti semua peraturan yang telah ditetapkan tanpa diizinkan untuk membuat *schedule* dan juga prosedur yang akan digunakan dalam menyelesaikan pekerjaannya, para pegawai juga jarang diberikan informasi terkait seberapa efektif pekerjaan yang telah diselesaikannya, hal tersebut tentu saja akan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pendidikan memiliki dampak penting dalam seberapa baik pekerja berfungsi di organisasi. Menurut Pakpahan et al.,(2017), interaksi antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja karyawan saling mempengaruhi, dan pendidikan dan pelatihan dianggap sebagai reaksi terhadap kebutuhan organisasi. Pendidikan digunakan sebagai teknik untuk mengubah perilaku karyawan secara sistematis untuk mencapai tujuan organisasi,(Dareho et al., 2017). Loyalitas karyawan terhadap perusahaan yang berasal dari dirinya sendiri, bertahan dalam organisasi, dan melakukan yang terbaik untuk organisasi. Pendidikan penting bagi keberhasilan organisasi dalam mencapainya; tingkat pendidikan dapat diartikan sebagai tingkat pendidikan tertinggi yang dicapai oleh pegawai, serta instruksi formal yang diterima dan berhasil diselesaikan, yang biasanya didasarkan pada lulus ujian formal, (Aliata dan Ligare, 2021).

Guna memperkuat penelitian ini maka digunakan artikel rujukan berupa penelitian yang dilakukan oleh (Syekh, 2019) dengan hasil berupa pendidikan memberikan pengaruh yang positif bagi kinerja yang dihasilkan pegawai. Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu, terdapat beberapa masalah terkait dengan pendidikan, seperti halnya beberapa pegawai memiliki tingkat pendidikan yang kurang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi, terdapat beberapa pegawai yang memiliki tingkat pendidikan terakhir sebatas SLTA, sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat golongan kepangkatannya, dengan begitu akan membuat para pegawai tersebut beranggapan untuk melakukan pekerjaan seadanya saja, atau dalam kata lain, pegawai tersebut enggan bekerja dengan ekstra karena imbalan yang diterimanya tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikannya, hal tersebut tentu saja dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Selain karakteristik pekerja dan pendidikan, motivasi berprestasi juga memiliki pengaruh atas keberhasilan dari kinerja pegawai. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mulia dan Saputra, 2021), motivasi berprestasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja yang dihasilkan pegawai. Motivasi berprestasi didasarkan pada keberhasilan dan prestasi karyawan dalam bekerja. Pencapaian tujuan dapat mempengaruhi bagaimana seseorang melakukan tugas dan melambungkan keinginan untuk menampilkan kompetensi. Motivasi berprestasi menunjukkan seberapa jauh seorang karyawan akan melangkah untuk mencapai tujuan yang sulit (Ogunleye dan Osekita, 2016). Motivasi berprestasi digunakan untuk memotivasi orang untuk melakukan tugas dengan baik di mana mereka dapat berhasil atau gagal secara objektif (Wigfield et al., 2015).

Penelitian terdahulu Aziti, (2019) menyatakan bahwa pegawai dengan motivasi berprestasi tinggi cenderung lebih realistis dalam aspirasi karir dibandingkan pegawai dengan motivasi berprestasi rendah, pegawai dengan motivasi berprestasi tinggi menetapkan tujuan pribadi yang menantang tetapi dapat dicapai, sedangkan mereka yang motivasi berprestasinya rendah cenderung menetapkan tujuan sangat mudah atau hampir tidak mungkin, seorang pegawai yang tinggi dalam motivasi berprestasi membutuhkan atau cenderung menetapkan tujuan yang sangat tinggi untuk pekerjaannya dan dia mendorong ketekunan, pegawai ini membuat dirinya putus asa serta mengeluh atau membuat alasan

dalam bekerja dan mendorong dirinya untuk berusaha lebih keras (Ogunleye dan Osekita, 2016). Setelah di lakukan pra survey pada Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu, peneliti menemukan beberapa fenomena yang terkait dengan motivasi berprestasi, antara lain yaitu terdapat beberapa pegawai yang bekerja hanya seadanya saja dan tidak menyukai tantangan dalam melakukan pekerjaan, selain itu juga terdapat pegawai yang enggan untuk mengambil resiko atas pekerjaan yang di lakukan nya, pegawai tersebut tidak memiliki jiwa kompetitif antar sesama pegawai sehingga membuat nya bekerja hanya sesuai dengan tugas nya saja, hal tersebut tentu saja akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkannya.

Rumusan masalah yang disajikan dalam pertanyaan penelitian ini didasarkan pada latar belakang topik: 1) Apakah karakteristik pekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu? 2) Apakah pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu? 3) Apakah motivasi berprestasi mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu secara positif dan signifikan? 4) Apakah karakteristik pekerja, pendidikan, dan motivasi berprestasi mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu secara positif dan signifikan?

Lingkup masalah dari penelitian ini membuat peneliti untuk fokus pada satu atau lebih variabel. Karena keterbatasan waktu, tenaga, teori, dan biaya, tidak semua masalah akan diteliti secara mendalam. Oleh karena itu, peneliti mempersempit masalah penelitian pada pengaruh karakteristik pekerja, pendidikan, dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai pada Departemen Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu.

Berikut ini adalah hipotesis dalam penelitian, sebagaimana tertuang dalam judul penelitian yaitu:1) Karakteristik pekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu; 2) Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu; 3) Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu; 4) Karakteristik pekerja, pendidikan, dan motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu.

Tujuan penelitian, ini adalah: 1) untuk mengkaji pengaruh karakteristik pekerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu? 2) Mengkaji pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu? 3) Mengkaji pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu? 4) Mengkaji pengaruh karakteristik pekerja, pendidikan, dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu?

Adapun manfaat penelitian yang di harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Berkontribusi pada kemajuan ilmu manajemen secara umum dan sebagai sumber informasi bagi penulisan artikel ilmiah terkait1 manajemen.

2. Manfaat Praktis

Sebagai alat pemecahan masalah bagi organisasi yang menangani dampak karakteristik pekerja, pendidikan, dan motivasi berprestasi1 terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu.

3. Manfaat bagi penulis

Berguna di masa depan ketika menilai masalah yang terkait dengan penelitian ini.

### **Karakteristik Pekerja**

Karakteristik pekerjaan secara sederhana dapat didefinisikan sebagai atribut pekerjaan yang mampu bertindak sebagai faktor motivasi bagi para pegawai, karakteristik pekerjaan mampu mempengaruhi perilaku individu di tempat kerja, bagi para pegawai untuk dapat merasa termotivasi secara internal, para pegawai perlu untuk memahami bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki makna, serta para pegawai harus bisa mempertanggungjawabkan hasil dari pekerjaannya, serta memiliki rasa ingin tau tentang tingkat keefektifan pekerjaan

yang dilakukannya (Grace dan Akeke, 2020). Karakteristik pekerja dapat diukur melalui beberapa indikator, seperti: 1) keragaman keterampilan yang dimiliki pegawai; 2) Identitas pembagian *jobdesc* kepada para pegawai; 3) Otonomi, pegawai memiliki otonomi, kemandirian, dan fleksibilitas yang signifikan dalam menetapkan jadwal dan proses kerja mereka untuk menyelesaikan tugas; 4) Umpan balik pekerjaan, pegawai diberi umpan balik yang jelas tentang seberapa berhasil proyek diselesaikan.; 5) Signifikansi tugas, tenaga kerja memerlukan kontribusi bagi karyawan dan perusahaan(Hajati et al., 2018). (Mahayanti dan Sriathi, 2017) menyatakan bahwa Karakteristik juga dapat diukur dengan indikator berikut: 1) Signifikansi tugas yang diterima pegawai; 2) Otonomi; 3) Umpan balik atas pekerjaan yang telah dikerjakan; 4) Keadaan lingkungan kerja.

### **Pendidikan**

Pendidikan adalah kerangka kerja yang menyediakan kesempatan untuk memajukan peringkat mereka sesuai dengan peluang yang tersedia, tingkat pendidikan juga dapat diartikan sebagai tingkat pendidikan tertinggi yang telah di capai oleh pegawai serta intruksi formal yang telah diterima dan berhasil diselesaikan, hal tersebut biasanya di dasarkan pada kelulusan ujian formal (Aliata dan Ligare, 2021). (Syekh, 2019) menyatakan bahwa tingkat pendidikan pegawai dapat diukur melalui beberapa indikator, seperti: 1) Jenjang pendidikan, tahapan pendidikan pada tingkat perkembangan individu; 2) Kesesuaian jurusan, Sebelum merekrut personel, organisasi mengevaluasi kesesuaian jurusan calon karyawan dengan jabatan yang akan diisi, 3) kemampuan akademis, pegawai yang akan di rekrut harusnya memiliki kemampuan akademis yang baik dan memadai sesuai dengan kebutuhan organisasi; 4) Pengalaman kerja, pengalaman kerja yang dimiliki pegawai hendaknya linier dengan pekerjaan yang akan di tuju nya; 5) Kompetensi, termasuk di dalamnya pengetahuan dan penguasaan atas tugas yang dimiliki oleh pegawai.

### **Motivasi Berprestasi**

Motivasi berprestasi merupakan ciri utama kepribadian yang mempengaruhi sikap dan kecenderungan pegawai untuk aktif memecahkan masalah dalam organisasi atau dalam kehidupan sosial, motivasi berprestasi juga merupakan suatu faktor penting dalam menentukan tingkat ambisi pribadi, usaha dan ketekunan, dan juga kecenderungan untuk mengejar kesuksesan dan menghindari kegagalan, motivasi berprestasi mengacu pada kecenderungan internal individu untuk terlibat dalam pekerjaan yang dianggap penting atau berharga, dan berusaha mencapai tingkat yang lebih sempurna (Shun, 2020). Aminah dan Jusriadi, (2018) menyatakan bahwa motivasi berprestasi dapat diukur melalui beberapa indikator, seperti: 1) Kebutuhan berprestasi; 2) kekuasaan; dan 3) afiliasi. Selain beberapa indikator tersebut, juga terdapat beberapa indikator lain yang dapat digunakan sebagai acuan pengukuran variabel motivasi berprestasi, antara lain yaitu: 1) Berorientasi pada tujuan; 2) Menyukai pekerjaan yang lebih menantang; 3) Memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya; 4) Berani mengambil resiko; 5) Memiliki sifat kreatif serta inovatif dalam bekerja (Septiani dan Sakarina, 2017). Shun, (2020) mengusulkan bahwa motivasi berprestasi memiliki beberapa indikator, seperti: 1) lebih menyukai tantangan dan tugas-tugas yang sulit; 2) sangat berorientasi pada pekerjaan; 3) kompetitif; 4) mempertimbangkan sudut pandang lain; 5) keinginan untuk menunjukkan dan meningkatkan kemampuan diri sendiri.

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai konsekuensi dari pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja melalui proses manajemen di dalam suatu organisasi, yang kemudian memungkinkan hasil kerja mereka secara keseluruhan ditampilkan dengan jelas. Berbagai faktor kinerja pegawai, antara lain pegawai internal, internal organisasi, dan eksternal organisasi, (Martini et al., 2018). Kinerja pegawai dapat diukur melalui beberapa dimensi, seperti: 1) Kinerja tugas, indikatornya pegawai mampu memenuhi persyaratan peran, bekerja dengan efektif dan efisien, serta pencapaian tujuan tugas; 2) Kinerja kontekstual, indikatornya perilaku pegawai baik secara sosial maupun psikologis (Beltrán-Martín dan Bou-Llusar, 2018).

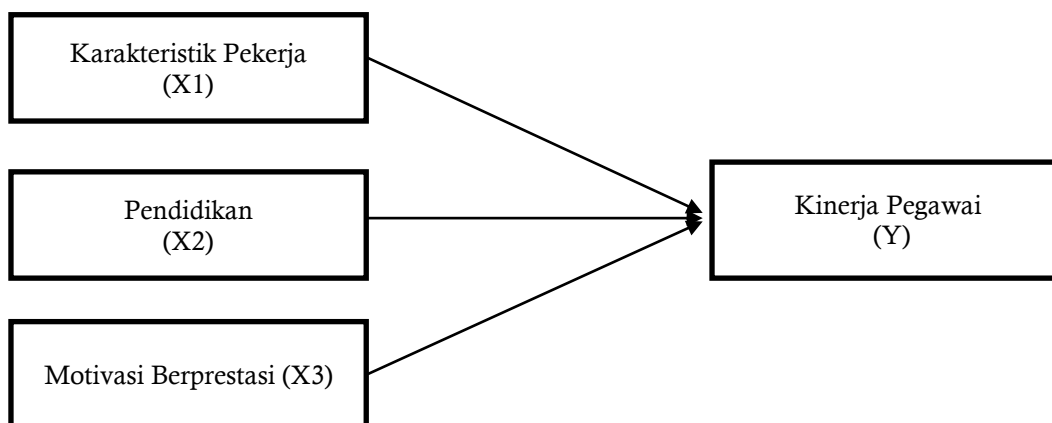
### Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono, (2014), kerangka konseptual menghubungkan secara teoritis variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian ini didasarkan pada beberapa penelitian sebelumnya, yang pertama yaitu Ahmad, (2019) dengan hasil penelitian: kinerja karyawan dipengaruhi secara parsial. Selanjutnya Sahur, (2018), hasil penelitian membuktikan bahwa pendidikan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian terdahulu lainnya oleh Mulia dan Saputra, (2021) dengan hasil bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan 4 variabel dengan penjelasan: Karakteristik pekerja di definisikan sebagai atribut pekerjaan yang mampu bertindak sebagai faktor motivasi bagi para pegawai, karakteristik pekerjaan mampu mempengaruhi perilaku individu di tempat kerja (Grace dan Akeke, 2020). Karakteristik pekerja dapat diukur melalui beberapa indikator, seperti keragaman keterampilan pegawai, pembagian pekerjaan, otonomi, umpan balik pekerjaan dan signifikansi tugas (Hajati et al., 2018). Pendidikan adalah kerangka kerja yang menyediakan kesempatan untuk memajukan peringkat mereka sesuai dengan peluang yang tersedia (Aliata dan Ligare, 2021). Tingkat pendidikan dapat diukur melalui indikator jenjang pendidikan, kesesuaian jurusan, kemampuan akademis, pengalaman kerja, kompetensi (Syekh, 2019). Motivasi berprestasi merupakan ciri utama kepribadian yang mempengaruhi sikap dan kecenderungan pegawai untuk aktif memecahkan masalah dalam organisasi atau dalam kehidupan sosial (Shun, 2020). Motivasi berprestasi dapat diukur melalui beberapa indikator: orientasi tujuan, suka terhadap tantangan pekerjaan, memiliki tanggung jawab kerja, siap memperoleh suatu risiko, dan memiliki sifat kreativitas saat bekerja (Septiani dan Sakarina, 2017).

Kinerja pegawai merupakan variabel terikat dalam penelitian ini. Kinerja pegawai mengacu pada seberapa banyak sesuatu yang dihasilkan atau seberapa baik seseorang menyelesaikan pekerjaannya (Martini et al., 2018). Kinerja pegawai dapat diukur dari dimensi: 1) Kinerja tugas, indikatornya: pegawai mampu memenuhi persyaratan peran, bekerja dengan efektif dan efisien serta pencapaian tujuan tugas; 2) Kinerja kontekstual, indikatornya perilaku pegawai baik secara sosial maupun psikologis (Beltrán-Martín dan Bou-Llusar, 2018).

Kerangka konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

### Definisi Operasional Variabel

Guna menentukan signifikansi dari variabel penelitian, digunakan beberapa indikator terkait dengan variabel yang diteliti dimuat dalam definisi operasional variabel sebagai berikut:

Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator
Karakteristik Pekerja (X1)	Karakteristik pekerja di definisikan sebagai atribut pekerjaan yang mampu bertindak sebagai faktor motivasi bagi para pegawai, karakteristik pekerjaan mampu mempengaruhi perilaku individu di tempat kerja (Grace dan Akeke, 2020)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keragaman keterampilan pegawai</li> <li>2. Pembagian pekerjaan</li> <li>3. Otonomi</li> <li>4. Umpan balik pekerjaan</li> <li>5. Signifikansi tugas.(Hajati et al., 2018)</li> </ol>
Pendidikan (X2)	Pendidikan adalah kerangka kerja yang menyediakan kesempatan untuk memajukan peringkat mereka sesuai dengan peluang yang tersedia (Aliata dan Ligare, 2021)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenjang pendidikan</li> <li>2. Kesesuaian jurusan</li> <li>3. Kemampuan akademis yang dimiliki</li> <li>4. Pengalaman kerja</li> <li>5. Kompetensi. (Syekh, 2019).</li> </ol>
Motivasi Berprestasi (X3)	Motivasi berprestasi merupakan ciri utama kepribadian yang mempengaruhi sikap dan kecenderungan pegawai untuk aktif memecahkan masalah dalam organisasi atau dalam kehidupan sosial (Shun, 2020)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Orientasi tujuan</li> <li>2. Sukai tantangan pekerjaan</li> <li>3. Memiliki tanggung jawab kerja</li> <li>4. Siap memperoleh resiko</li> <li>5. Memiliki kreativitas saat bekerja (Septiani dan Sakarina, 2017)</li> </ol>
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai mengacu pada seberapa banyak sesuatu yang dihasilkan atau seberapa baik seseorang menyelesaikan pekerjaannya(Martini et al., 2018)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu memenuhi persyaratan peran</li> <li>2. Bekerja dengan efektif dan efisien</li> <li>3. Pencapaian tujuan tugas</li> <li>4. Perilaku pegawai secara sosial</li> <li>5. Perilaku pegawai secara psikologis (Beltrán-Martín dan Bou-Llusar, 2018)</li> </ol>

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu yang beralamat di Jl.Prof.H.M.Yamin, SH, Rantauprapat, Kabupaten Labuhanbatu. Dengan bantuan Software IBM SPSS 25, penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif yang berlandaskan ideologi positivis, untuk menganalisis populasi atau sampel, pengumpulan data, pengolahan data kuantitatif/statistik untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2017).

Populasi adalah area generalisasi dengan atribut dan karakteristik yang telah dipilih peneliti untuk dipelajari (Sugiyono, 2017). Populasi penelitian ini adalah seluruh 84 pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu. Sampel penelitian ini mewakili ukuran populasi dengan teknik Non Probability Sampling menggunakan sampling jenuh, yaitu

seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Informasi untuk penelitian ini dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu.

Setelah mengumpulkan data, kemudian diperiksa dengan menggunakan berbagai prosedur analitis, termasuk: 1) uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, serta uji multikolinearitas); 2) uji regresi linear bergandadari masing-masing variable;  $X_1$  = Karakteristik pekerja;  $X_2$  = Pendidikan;  $X_3$  = Motivasi berprestasi; 3) pengujian hipotesis yang meliputi uji t (parsial) dan uji F (simultan). 4) Koefisien determinasi yaitu matrik untuk menjelaskan variasi dalam variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Item-item kuesioner di analisis dengan uji validitas (keabsahan) dan reliabilitas (kehandalan) dari item pertanyaan penelitian yang di tujukan untuk menentukan kuesioner layak di sebar atau tidak. Sebuah item kuesioner dinyatakan valid apabila memiliki nilai total kolerasi > 0,5 (Ghazali, 2018). Sedangkan ketentuan untuk menyatakan item kuesioner reliabel, di lihat pada nilai croanbach alpha, apabila nilai tersebut > 0,6 maka item kuesioner dinyatakan reliabel (Sugiyono, 2016). Uji validitas dan reliabilitas penelitian di lakukan pada 30 orang pegawai dari Badan Narkotika Nasional Kabupaten Labuhanbatu.

**Tabel 1. Hasil Uji Keabsahan Nilai**

Variabel	Total Kolerasi	Kriteria Sig
X1.Pertanyaan 1	,684	0.5
X1.Pertanyaan 2	,765	0.5
X1. Pertanyaan 3	,633	0.5
X1. Pertanyaan 4	,587	0.5
X1. Pertanyaan 5	,538	0.5
X2. Pertanyaan 1	,759	0.5
X2. Pertanyaan 2	,776	0.5
X2. Pertanyaan 3	,792	0.5
X2. Pertanyaan 4	,648	0.5
X2. Pertanyaan 5	,776	0.5
X3. Pertanyaan 1	,641	0.5
X3. Pertanyaan 2	,758	0.5
X3. Pertanyaan 3	,903	0.5
X3. Pertanyaan 4	,779	0.5
X3. Pertanyaan 5	,696	0.5
Y. Pertanyaan 1	,843	0.5
Y. Pertanyaan 2	,593	0.5
Y. Pertanyaan 3	,780	0.5
Y. Pertanyaan 4	,753	0.5
Y. Pertanyaan 5	,593	0.5

Keterangan:\*Kriteria Sig < 0.5=Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

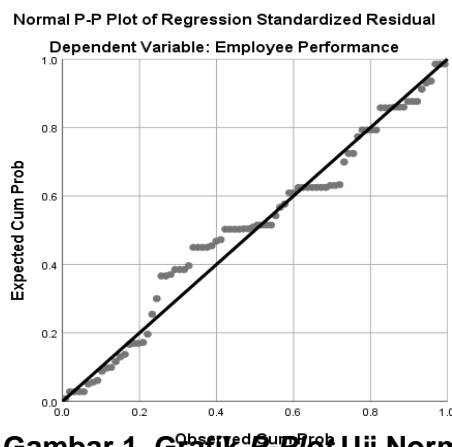
**Tabel 2. Hasil Uji Keandalan Nilai**

Variabel	CA
Worker Charasteristhic	,752
Education	,806
Achievement Motivation	,795
Employee Performance	,796

Keterangan:\*Kriteria CA=Croanbach Alpha> 0.6=Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Tabel 1 dan 2 membuktikan semua item dalam kuesioner valid dan memiliki kehandalan, sehingga kuesioner dianggap layak untuk disebarakan. Grafik p-plot digunakan dalam penelitian ini untuk uji normalitas. Gambar 1 menunjukkan hasil uji normalitas:



**Gambar 1. Grafik P-Plot Uji Normalitas**  
 Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Titik-titik residual model regresi menyebar sepanjang garis diagonal pada grafik p-plot pada Gambar 1, menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Uji multikolinearitas juga dilakukan, dan data dalam penelitian dinyatakan bebas gejala multikolinearitas jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Tabel berikut menunjukkan hasil uji multikolinearitas:

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>		Collinearity Statistics	
Model	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.000	
	Worker	.000	.892
	Charasteristic		
	Education	.001	.993
	Achievement	.000	.896
	Motivation		1.116

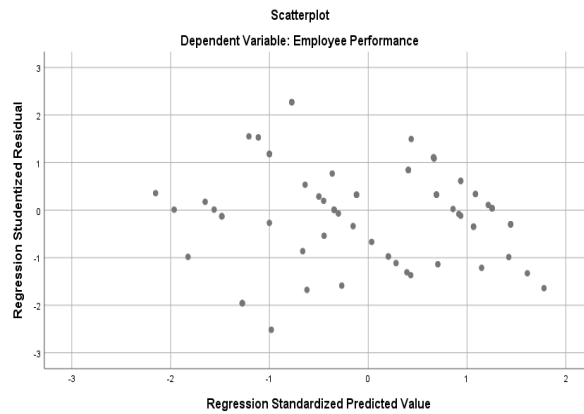
a. Dependent Variable: Employee Performance

Keterangan: \*p < 0.05.

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Tabel 3 menunjukkan hasil uji multikolinearitas, dengan nilai toleransi 0,892 > 0,1 untuk variabel karakteristik pekerja dan nilai VIF 1,122 < 10. Nilai toleransi variabel pendidikan sebesar 0,993 > 0,1, sedangkan nilai VIF sebesar 1,007 < 10. Nilai toleransi variabel motivasi berprestasi sebesar 0,896 > 0,1, sedangkan nilai VIF sebesar 1,116 < 10. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini tidak menunjukkan gejala multikolinearitas. Selanjutnya digunakan grafik scatterplot untuk melakukan uji heteroskedastisitas dengan hasil:





**Gambar 2. Grafik Scatterplot**  
 Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Grafik scatterplot pada Gambar 2 menunjukkan titik-titik yang tersebar merata di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dan tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas. Hasil uji regresi linier berganda dimuat pada Tabel 4:

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	B	Std Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	12.780	2.623		4.873	.000
Worker Charasteristic	.465	.074	.365	6.312	.000
Education	.417	.082	.278	5.074	.000
Achievement Motivation	.679	.061	.642	11.131	.000

a. Dependent Variable: Employee Performance

Keterangan: \*p < 0.05

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Tabel 4 dapat diuraikan sebagai berikut: nilai B pada variabel karakteristik pekerja ( $B_1$ ) sebesar 0,465. Nilai variabel pendidikan ( $B_2$ ) sebesar 0,417. Nilai variabel motivasi berprestasi ( $B_3$ ) sebesar 0,679. Nilai konstanta ( $a$ ) sebesar 12,780. Nilai-nilai tersebut kemudian dapat dibentuk menjadi satu persamaan sebagai berikut:  $Y = 12,780 + 0,465X_1 + 0,417X_2 + 0,679X_3$ . Karakteristik pekerja, pendidikan dan motivasi berprestasi mampu memberikan pengaruh positif pada kinerja pegawai.

Kondisi ini menjadi dasar untuk menentukan keputusan uji-t: Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $H_a$  disetujui dan  $H_0$  ditolak. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Nilai  $t_{hitung}$  dapat ditemukan pada hasil uji-t, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  dapat dihitung dengan menggunakan rumus berikut:  $df = 84 - 3 - 1 = 80$ ;  $t_{tabel} = 1,66$ . Tabel berikut berisi temuan analisis uji-t:

**Tabel 5. Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	12.780	2.623		4.873	.000
Worker Charasteristic Education	.465	.074	.365	6.312	.000
Achievement Motivation	.417	.082	.278	5.074	.000
	.679	.061	.642	11.131	.000

a. Dependent Variable: Employee Performance

Keterangan: \*p < 0.05

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Hasil uji-t adalah:  $t_{hitung} (6,31) > t_{tabel} (1,66)$ . karakteristik pegawai memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, menurut temuan ini. Dengan nilai signifikansi 0,001 dan nilai probabilitas 0,05 maka variabel pendidikan memiliki nilai  $t_{hitung} (5,07) > t_{tabel} (1,66)$ , dalam arti,  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Pendidikan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, menurut temuan ini. Dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai probabilitas 0,05, variabel motivasi berprestasi memiliki nilai  $t_{hitung} (11,13) > t_{tabel} (1,66)$ , atau  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Menurut temuan ini, kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan dari motivasi berprestasi.

Uji F dianalisis jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yang memiliki berpengaruh positif dan signifikan. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ ,  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima, yang berarti tidak berpengaruh positif dan signifikan. Persamaan berikut dapat digunakan untuk menghitung nilai  $F_{tabel}$ :  $df = k; n - k = 3; 84 - 3 = 3; 81; F_{tabel} = 2,72$ . Hasil uji F yaitu:

**Tabel 6. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	508.120	3	169.373	85.290	.000 <sup>b</sup>
Residual	158.868	80	1.986		
Total	666.988	83			

Keterangan: \*p < 0.05

Sumber: Hasil Penelitian, 2022.

Nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $85,29 > F_{tabel} 2,72$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan temuan tersebut, karakteristik pekerjaan, pendidikan dan motivasi berprestasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tujuan dari analisis koefisien determinasi adalah untuk menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Landasan penentuan koefisien determinasi adalah ketika nilai koefisien determinasi mendekati 1 yang berarti hubungan antara faktor independen dan variabel dependen semakin kuat, begitu pula sebaliknya. Hasil uji koefisien determinasi:

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 <sup>a</sup>	.762	.753

a. Predictors: (Constant), Achievement Motivation, Education, Worker Charasteristhic

b. Dependent Variable: Employee Performance

Keterangan: \*p < 0.05

Sumber : Hasil Penelitian, 2022.

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.753 artinya kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh karakteristik pekerja, pendidikan dan motivasi berprestasi sebesar 75,3%.

Nilai  $t_{hitung} (6,31) > t_{tabel} (1,66)$  dari karakteristik pekerja menyatakan  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, dengan nilai signifikan  $0,000 < \text{nilai probabilitas } 0,05$  yang membuktikan bahwa karakteristik pekerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hajati et al., (2018), menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 38,8%. Nilai  $t_{hitung} (5,07) > t_{tabel} (1,66)$  dari pendidikan menyatakan  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, dengan nilai signifikan  $0,001 < \text{nilai probabilitas } 0,05$  yang membuktikan bahwa pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Basyit et al., (2020) yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan sebesar 0,320 yang berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi berprestasi memiliki nilai  $t_{hitung} (11,13) > t_{tabel} (1,66)$  yang berarti  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, dengan nilai signifikan  $0,000 < \text{nilai probabilitas } 0,05$ . Mulia dan Saputra, (2021) menunjukkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang. Hasil uji F memiliki nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $85,29 > F_{tabel} 2.72$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Nilai ini tersebut menunjukkan bahwa karakteristik pekerja, pendidikan dan motivasi berprestasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## SIMPULAN

Kesimpulan dari peneltian ini adalah: a) Karakteristik pekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu. b) Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu. c) Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu. d) Karakteristik pekerja, pendidikan dan motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aliata, V. L., & Ligare, B. S. (2021). Influence of education level on the relationship between human resource practices and employee performance among the administration police in Influence of education level on the relationship between human resource practices and employee performance among. *International Journal of Research in Human Resource Management*, 3(1), 7.
- Aminah, S., & Jusriadi, E. (2018). ... Berprestasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah (Ukm) Kabupaten Gowa *Competitiveness*, 7, 32–42. <https://jurnal.unismuh.ac.id/index.php/competitiveness/article/view/4479>
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA*, 5(1), 12–20.

- <https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.44>
- Beltrán-Martín, I., & Bou-Llusar, J. C. (2018). Examining the intermediate role of employee abilities, motivation and opportunities to participate in the relationship between HR bundles and employee performance. *BRQ Business Research Quarterly*, 21(2), 99–110. <https://doi.org/10.1016/j.brq.2018.02.001>
- Dareho, M. P., Kindangen, P., & Kojo, C. (2017). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Delisa Minahasa Manado. *Jurnal Emba*, 5(3), 4475–4484.
- Fatmah, D. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 8(2), 700–709. <https://doi.org/10.33059/jseb.v8i2.428>
- Grace, O. O., & Akeke, N. I. (2020). Job Characteristics and Deviant Behaviour among Employees of Selected Public and Private Universities in Ondo and Ekiti State, Nigeria. *Acta Universitatis Danubius. Oeconomica*, 16(1), 7–21. <https://search.proquest.com/docview/2384321889?accountid=25704>
- Hajati, D. I., A, D. W., Wahyuni, H. N., Daya, S., & Sdm, M. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai ( Studi pada Politeknik Kotabaru ). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 7(1), 1–10.
- Mahayanti, I. G. A. K., & Sriathi, A. A. A. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(4), 2253–2279.
- Martini, I. A. O., Rahyuda, I. K., Sintaasih, D. K., & Piartrini, P. S. (2018). The Influence of Competency on Employee Performance through Organizational Commitment Dimension. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 20(2), 29–37. <https://doi.org/10.9790/487X-2002082937>
- Meisya Aziti, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kekuasaan, Motivasi Afiliasi, Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt X. *Journal of Administration and Educational Management*, 11(9), 71–82.
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). JIEE : Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi EISSN: *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang*, 01(1), 1–24.
- Ogunleye, A. J., & Osekita, D. A. (2016). Effect of Job Status, Gender, and Employees' Achievement Motivation Behavior on Work Performance: a Case Study of Selected Local Government Employees in Ekiti State, Nigeria. *European Scientific Journal, ESJ*, 12(26), 235. <https://doi.org/10.19044/esj.2016.v12n26p235>
- Pakpahan, Edi, S., & Siswidiyanto, S. (2017). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 2(1), 116–121.
- Sahur, R. (2018). Pengaruh Pendidikan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Majene. *MALA'BI: Jurnal Manajemen Ekonomi STIE Yapman Majene*, 1(1), 12–16. <https://doi.org/10.47824/jme.v1i1.4>
- Septiani, D., & Sakarina, S. (2017). Perbandingan Motivasi Berprestasi dan Kinerja Pegawai Tetap dan Honorer di Kantor Camat Tanjung Sakti Kabupaten Lahat. *Jurnal Adminika*, 3(2), 37–49.
- Shun, H.-Y. (2020). Human Resource Practitioner Professional Ability, Achievement Motivation and Management System Construction. *International Journal of Asian Social Science*, 10(9), 496–506. <https://doi.org/10.18488/journal.1.2020.109.496.506>
- Syekh, S. (2019). Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 4(1), 102. <https://doi.org/10.33087/jmas.v4i1.77>
- Wigfield, A., Eccles, J. S., Fredricks, J. A., Simpkins, S., Roeser, R. W., & Schiefele, U. (2015). Development of Achievement Motivation and Engagement. In *Handbook of Child Psychology and Developmental Science* (Issue April 2016).

<https://doi.org/10.1002/9781118963418.childpsy316>

- Santoso A. B. N, R. Setyo. 2020. The Effect of Work Motivation, Organizational Commitment, And Job Satisfaction on the Contract Employees Performance of PT Bank Rakyat Indonesia Branch Office of Jakarta Daan Mogot. *International Journal Of Innovative Science and Research Technology*.
- Ahmad R, Fikri E M, Rahayu R. 2019. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat. *Jurnal Manajemen Tools*.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.