

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Individu Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Kantor Camat Malinau Utara, Kalimantan Utara)

Tami Erliani *)

Budi Wahono **)

Mohamad Bastomi *)**

Email : tamierliani12@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of job characteristics variables, individual characteristics and employee involvement on employee performance. This research uses a case study at the Malinau Utara District Office, North Kalimantan, which was selected by accidental sampling. Determining the number of samples using saturated or census sampling techniques and obtained the results of 44 respondents. Data collection was carried out using a questionnaire. Data analysis methods used in this study are Instrument Test (validity test and reliability test), Normality Test, Classical Assumption Test (multicollinearity test and heteroscedasticity test), Multiple Linear Regression Analysis, Partial test (t test), Simultaneous test (F test) and Determination Coefficient Test (Adjusted R²) and the process of analysis using SPSS 21. The results of the study stated that the variables of job characteristics and individual characteristics have an effect on employee performance while employee involvement has no effect.

Keywords : *Job Characteristics, Individual Characteristics, Employee Engagement, Employee Performance*

Pendahuluan

Perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif dalam menghadapi persaingan global. Persaingan yang ketat mengakibatkan perusahaan harus mampu meningkatkan daya saing guna mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Di sini karyawan merupakan unsur penting di dalam menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Dan untuk mencapai semua itu sangat di perlukan karyawan yang sesuai atau tepat dengan persyaratan di dalam perusahaan. Kemampuan karyawan bisa dilihat dari kinerja, Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal.

Bagi perusahaan agar mencapai tujuan kinerja karyawan sangat penting dan menjadi salah satu modal, Sehingga kinerja karyawan merupakan hal penting yang di perhatikan oleh pemimpin perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Mangkunegara, 2011). Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh sebuah perusahaan secara efektif dan maksimal. Penilaian kinerja juga menjadi hal utama pada instansi hal ini terjadi di Kantor Camat Malinau Utara yang bertempat di Malinau Seberang Kalimantan Utara. Kantor Camat Malinau Utara ini melayani segala pengurusan kependudukan dan memiliki pegawai honorer dan PNS, memiliki hubungan erat dengan kinerja seorang karyawan atau pegawai. Kinerja karyawan bisa di nilai dari kedisiplinan, karakteristik, cekatan, dan penilaian lainnya yang dapat mempengaruhi keberlangsungan posisinya sebagai seorang karyawan.

Karakteristik pekerjaan sangat berkaitan dengan kinerja seorang karyawan karakteristik pekerjaan menunjukkan bahwa orang-orang yang pekerjaannya melibatkan adanya ketinggian tingkat dari variasi keterampilan, identitas tugas dan signifikansi tugas akan menganggap pekerjaan mereka sangat berarti. Apabila dilakukan oleh seorang pegawai yang sesuai di bidangnya menjadikan suatu aktivitas kinerja suatu operasional akan mudah berjalan tanpa hambatan dan juga memiliki peran penting dalam organisasi atau perusahaan di mana karyawan tersebut sebagai core proses yang membuat atau merakit produk yang akan dikirim kepada pelanggan sehingga dapat memahami karakteristik pekerjaan. Dari uraian di atas hal ini didukung oleh Evelyn (2018) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Sedangkan berbanding dengan penelitian Colquitt dkk (2019) menyatakan hal yang sebaliknya bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas oleh sebab itu dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Individu. Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan”** ini perlu dilakukan.

Landasan Teori Dan Pengaruh Hipotesis

Karakteristik Pekerjaan

Ahmad (2019) yang menemukan karakter pekerjaan memiliki pengaruh yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Karakteristik akan mempengaruhi keadaan psikologis bagi seorang karyawan yaitu karyawan akan merasakan keberartian mengenai aspek pekerjaan yang di hadapinya, kemudian karyawan tersebut akan merasa bertanggung jawab terhadap hasil dari suatu pekerjaan yang dibuatnya, dan dapat mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh untuk menghadapi pekerjaannya, serta peningkatan mutu karyawan yang selanjutnya akan memperoleh hasil akhir yaitu motivasi kerja internal yang tinggi, kinerja yang berkualitas tinggi, kepuasan karyawan, serta rendahnya absensi dan rotasi karyawan.

Karakteristik Individu

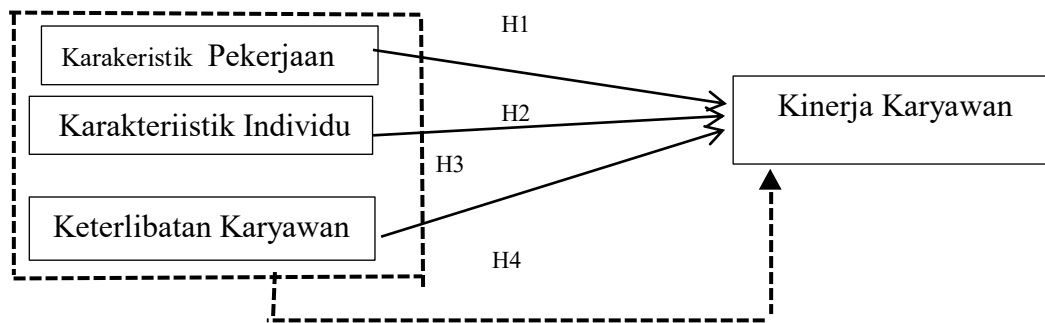
Agustya (2018) Karakteristik individu adalah karakter yang dimiliki oleh setiap orang yang berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya, Karakteristik individu adalah karakter yang dimiliki setiap orang yang berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya. Setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain, perbedaan akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja di tempat yang sama

Keterlibatan Karyawan

Hotch (2018) merupakan rasa secara emosional untuk berpartisipasi pada jalannya operasional perusahaan dengan memberikan peran dan manfaat pada strategi perusahaan untuk mencapai tujuan. Peran karyawan pada organisasi akan meningkatkan rasa kepemilikan Ernawati 2022. Keterlibatan karyawan merupakan salah satu strategi yang dilakukan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat menyampaikan ide dan kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan Ike agustin 2021.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Mardiah (2019) adalah bagaimana mencapai visi dan misi dalam organisasi yang dilakukan dengan menyusun suatu strategi organisasi yang dilakukan dengan menyusun suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja atau prestasi kinerja hasil yang telah selesai mampu yang diukur dengan kuantitas maupun kualitas yang diperoleh dari karyawan sesuai dengan kewajiban dan kemampuan masing-masing.



Gambar 1. Model Penelitian

H1 : Bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat.

H2 : Bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat.

H3 : Bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat.

H4 : Bahwa karakteristik pekerjaan, karakteristik individu, keterlibatan karyawan, berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan kuantitatif *explanatory research*. menurut barlian (2018) penelitian kuantitatif memahami dan mencari hubungan antar variabel yang akan di teliti, menurut Sugiyono (2017) *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variable-variabel yang di teliti serta pengaruh antara variable satu dengan yang lainnya.

Populasi

Populasi adalah penerapan dari suatu karakteristik tertentu yang telah di tentukan oleh peneliti yang bertujuan untuk di Tarik kesimpulannya berguna di pelajari lebi lanjut (sugiyono, 2009) populasi yang di teliti adalah semua karyawan dari Kantor kecamatan ini berjumlah 44 orang yang terdiri dari 32 PNS dan 12 Honorer.

Sampel

Dalam penelitian ini sampel di tentukan menggunakan tehnik sampling jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2009) teknik sampling jenuh atau sensus yaitu menggunakan semua populasi yang ada sebagai sampel penelitian. Sehingga sampel penelitian berjumlah 44 atau lebih.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen

Uji Validasi

Tabel 1. Uji Validasi

Variabel	Urutan	r hitung Uji	r tabel Uji	Hasil
Kinerja karyawan (Y)	Y-1	0,380	0,361	Valid
	Y-2	0,569	0,361	Valid
	Y-3	0,559	0,361	Valid
	Y-4	0,503	0,361	Valid
	Y-5	0,435	0,361	Valid
	Y-6	0,543	0,361	Valid
	Y-7	0,575	0,361	Valid
Karakteristik pekerjaan (X1)	X1-1	0,607	0,361	Valid
	X1-2	0,528	0,361	Valid
	X1-3	0,521	0,361	Valid
	X1-4	0,452	0,361	Valid
	X1-5	0,608	0,361	Valid
Karakteristik individu (X2)	X2-1	0,628	0,361	Valid
	X2-2	0,426	0,361	Valid
	X2-3	0,553	0,361	Valid
	X2-4	0,580	0,361	Valid
	X2-5	0,639	0,361	Valid
	X2-6	0,470	0,361	Valid

Keterlibatan karyawan (X3)	X3-1	0.571	0,361	Valid
	X3-2	0.526	0,361	Valid
	X3-3	0.621	0,361	Valid
	X3-4	0.519	0,361	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data Primer

Berdasarkan hasil olah data uji validitas dapat disimpulkan bahwa r hitung di masing-masing kuisioner memiliki nilai lebih besar dari r table. Sehingga diambil kesimpulan bahwa data tersebut lolos uji validitas.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji realibilitas

Variabel	Cronbach	Hasil
Kinerja karyawan (Y)	0.810	Reliabel
Karakteristik pekerjaan (X1)	0.633	Reliabel
Karakteristik individu (X2)	0.838	Reliabel
Keterlibatan karyawan (X3)	0.777	Reliabel

Sumber: Hasil OLahan Data Primer

Dalam uji realibilitas dikatakan lolos apabila menghasilkan nilai dari Cronbach alpha lebih dari 0,6. Hasil hitung variabel kinerja karyawan $0,810 > 0,6$, Karakteristik pekerjaan X1 $0,633 > 0,6$, Karakteristik individu X2 $0,838 > 0,6$, dan Keterlibatan karyawan X3 $0,777 > 0,6$. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut lolos uji realibitas.

Uji NormalitasTabel 3 UjiNormalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,03661801
Most Extreme Differences	Absolute	,074
	Positive	,071
	Negative	-,074
Kolmogorov-Smirnov Z		,489
Asymp. Sig. (2-tailed)		,971

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil data SPSS, 2023

Hasil uji normalitas didapatkan nilai signifikansi adalah 0,971 dan untuk lolos uji normalitas nilai signifikasinya harus melebihi 0,05. Sehingga dikatakan hasil olah data tersebut lolos uji normalitas

Uji Asumsi Klasik**Uji Multikolinieritas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
	(Constant)	4,803	3,525	1,363	,181		
	karakteristik pekerjaan	,472	,150	,385	,003	,787	1,271
	karakteristik individu	,315	,146	,297	,037	,622	1,609
	keterlibatan karyawan	,339	,203	,224	,103	,657	1,522

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber Olahan Data Primer 2023

Dalam uji ini mempunyai syarat yaitu nilai dari *tolerance* antara 0,1 sampai dengan 1 dan mempunyai nilai VIF 1 sampai dengan 10. Dalam hasil olah data didapatkan nilai X1 untuk *tolerance* dan VIF adalah 0,787 dan 1,271. Nilai X2 untuk *tolerance* dan VIF adalah 0,622 dan 1,609. Nilai X3

untuk *tolerance* dan VIF adalah 0,657 dan 1,522. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut lolos uji multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 4 Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,014	,012		1,186	,243
1 X1_2	-,092	,069	-,433	-1,336	,189
X2_2	,047	,063	,243	,745	,461
X3_2	-1,854E-005	,000	-,281	-,839	,407

a. Dependent Variabel

Syarat lolos heteroskedastisitas adalah nilai signifikansi variabel adalah > 0,05. Dalam olah data didapat nilai variabel X1 adalah 0,1,336, X2 senilai 0,745, dan X3 senilai 0,839 sehingga disimpulkan lolos uji.

Analisis Linier Berganda

Tabel 6 Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,803	3,525		1,363	,181
1 karakteristik pekerjaan	,472	,150	,385	3,143	,003
karakteristik individu	,315	,146	,297	2,157	,037
keterlibatan karyawan	,339	,203	,224	1,671	,103

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah variabel dependen sedangkan Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik individu dan Keterlibatan Karyawan adalah variabel independen. Tabel hasil olah data dapat menunjukkan persamaan dengan rumus :

$$Y = 4,803 + 0,472X_1 + 0,315X_2 + 0,339X_3$$

Hasil analisis regresi linier berganda didapatkan persamaan dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 4,803 menunjukkan bahwa bila variable karakteristik pekerjaan, individu dan keterlibatan karyawan konstan maka kinerja karyawan bernilai positif.
2. Koefisien karakteristik pekerjaan sebesar 0,472 menunjukan bahwa peningkatan karakteristik pekerjaan akan meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya jika karakteristik pekerjaan turun maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Dengan asumsi variable karakteristik pekerjaan konstan.
3. Koefisien karakteristik individu sebesar 0,315 menunjukkan bahwa peningkatan karakteristik individu (X2) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y), dan sebaliknya jika karakteristik individu (X2) turun maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Dengan asumsi variabel karakteristik individu (X2) dan kinerja karyawan (Y) konstan.
4. Koefisien keterlibatan karyawan (X3) sebesar 0,339 menunjukkan bahwa peningkatan keterlibatan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya jika keterlibatan karyawan turun maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Dengan asumsi variabel keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan konstan.

Uji Hipotesis**Uji R Square****Tabel 7 Uji R²****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,726 ^a	,527	,492	2,112

a. Predictors: (Constant), keterlibatan karyawan, karakteristik pekerjaan, karakteristik individu

Tabel olah data diketahui dalam penelitian ini variabel independen yang terdiri dari karakteristik pekerjaan (X1), karakteristik individu (X2) dan keterlibatan karyawan (X3) berdampak kepada variabel kinerja karyawan (Y) dengan persentase 49,2%. Sisa persentase sebesar 50.1% dijelaskan variabel lain.

Uji F**Tabel 4.12 Uji F****ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	198,803	3	66,268	14,862	,000 ^b
	Residual	178,356	40	4,459		
	Total	377,159	43			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), keterlibatan karyawan, karakteristik pekerjaan, karakteristik individu

Syarat yang harus dipenuhi untuk lolos uji F adalah nilai signifikansi $< 0,05$ Dalam penelitian ini hasil nilai signifikansinya adalah 0,000 maka lolos dari uji F. maka semua variabel independennya berdampak ke variabel Y.

Uji t**Tabel 4.13 Uji t****Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	4,803	3,525		1,363	,181	
1	karakteristik pekerjaan	,472	,150	,385	3,143	,003
	karakteristik individu	,315	,146	,297	2,157	,037
	keterlibatan karyawan	,339	,203	,224	1,671	,103

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dalam penelitian ini t_{tabel} diperoleh angka sebesar 2,021. Hasil uji t dapat dijelaskan dengan rincian sebagai berikut:

1. Karakteristik pekerjaan (X1)

Nilai thitung untuk variabel Karakteristik Pekerjaan adalah 3,143 $< t_{\text{tabel}}$ 2,021 dan nilai signifikan 0,003 $>$ dari alpha 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, dengan demikian secara parsial maka dapat dikatakan bahwa variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

2. Karakteristik individu (X2)

Nilai thitung untuk variabel karakteristik individu adalah 2,157 $< t_{\text{tabel}}$ 2,021 dan nilai signifikan 0,37 $>$ dari alpha 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, dengan demikian secara parsial maka dapat dikatakan bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

3. Keterlibatan karyawan (X3)

Nilai thitung untuk variabel keterlibatan karyawan adalah 1,671 $< t_{\text{tabel}}$ 2,021 dan nilai tidak signifikan 0,103 $>$ dari alpha 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, dengan demikian secara parsial maka dapat dikatakan bahwa variabel karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Dari Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan

Tabel uji t menerangkan bahwa uji ini mempunyai hasil yang signifikan dan bersifat positif kepada kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan Retnasari (2020) bahwa X1 mempunyai pengaruh signifikan dan bersifat positif terhadap kinerja karyawan. Tetapi berbeda dengan penelitian qolquit dkk (2019) bahwa X1 berdampak tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat terjadi karena perbedaan letak objek penelitian dan tuntutan yang berbeda. Maka penelitian ini menjadi penghubung dan mengisi gap antara penelitian terdahulu. Fenomena itu terjadi karena variabel karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh berbeda dan urgensi yang berbeda. Ditinjau lingkungan dan budaya sekitar yang menjadikan X1 tidak berdampak.

Karakteristik pekerjaan (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Malinau karena kuatnya indikator yang memiliki nilai rata-rata Karakteristik Pekerjaan (X1) dan kondisi tersebut bisa dilihat berdasarkan tabel 4.2 dimana terjadi peningkatan dengan jawaban sangat setuju pada indikator X1.3 dengan item pernyataan karyawan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan X1.5 dengan item pernyataan komunikasi adalah hal yang penting dalam bekerja. Populasi penulis menggunakan karyawan yang beragam. Dalam beberapa divisi gagasan baru jarang diusulkan karena tidak terlalu menuntut perubahan. Sehingga hanya sebagian kecil dalam karyawan Kantor Camat Malinau Utara yang memberikan gagasan baru.

Pada penelitian ini ditemukan bahwa pada objek penelitian telah dibentuk standar operasional prosedur (SOP) yang sangat jarang berubah. Sehingga tidak ada program pemicu untuk mengusulkan gagasan baru dan hal tersebut juga terjadi pada Kantor Camat yang lain. Hal tersebut juga mempengaruhi Karakteristik Pekerjaan (X1) karyawan Kantor Camat termasuk Kantor Camat Malinau Utara. Sedangkan berbanding dengan penelitian Colquitt dkk (2019) menyatakan hal yang sebaliknya bahwa karakteristik pekerjaan X1 berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh dari Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

Tabel uji t menerangkan bahwa variabel Karakteristik Individu (X2) mempunyai pengaruh secara signifikan dan bersifat positif terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini sejalan dengan Agustya (2018) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian dari Sulistyio dkk 2019 yang menyatakan karakteristik pekerjaan kurang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terjadi karena perbedaan objek penelitian dan lingkungan kerja. Maka penelitian ini menjadi penghubung dan mengisi gap antara penelitian terdahulu.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Karakteristik individu X2 memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Malinau Utara, karena kuatnya beberapa indikator yang memiliki nilai rata-rata pada Karakteristik Individu (X2) yang terdapat pada tabel 4.3 yaitu X2.1 dengan item pernyataan saya mampu dalam pekerjaan ini, X2.2 dengan item pernyataan saya menjalankan pekerjaan ini dengan baik, X2.4 saya mampu bekerjasama dengan baik. Fungsi fungsi dari bekerja dengan jujur dapat meningkatkan kepercayaan diri baik individu maupun orang lain.

Lingkungan kerja dapat membentuk kinerja dari pegawai yang ada di dalamnya. Karyawan Kantor Camat Malinau Utara mempunyai ahli di bidang dan posisi nya masing-masing memiliki Karakteristik Individu (X2) yang tinggi tetapi dapat bekerja dengan baik karena sudah lama bekerja di lingkungan tersebut. Sehingga karyawan memiliki pengalaman kerja dan keterampilan kerja yang telah terbentuk.

Pengaruh dari Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Tabel uji t menerangkan bahwa variabel Keterlibatan Karyawan (X3) mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini sejalan dengan Mnarainsong dkk (2019)

yang menyatakan keterlibatan karyawan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tetapi berbeda dengan penelitian dari Kembau dkk (2018) dkk yang menyatakan bahwa keterlibatan karyawan memiliki hal yang positif bagi kinerja karyawan. Maka penelitian ini menjadi penghubung dan mengisi gap antara penelitian terdahulu. Fenomena perbedaan hasil tersebut terjadi karena perbedaan letak objek penelitian dan budaya kerja yang dilakukan.

Keterlibatan Karyawan (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Camat Malinau Utara karena memiliki nilai rata-rata dari beberapa indikator pernyataan yaitu X3.2 saya berkontribusi dalam organisasi keputusan kerja dan X3.3 saya melibatkan diri dalam menyelesaikan masalah di kantor. kedua indikator ini menjelaskan bahwa karyawan Kantor Camat tidak

Keterlibatan kerja dapat membentuk kinerja dari pegawai yang ada di dalamnya. Kantor Camat Malinau Utara mempunyai ahli di bidang masing-masing, Kantor Camat Malinau Utara memiliki responden yang berbeda-beda. Walaupun karyawan Kantor Camat Malinau Utara tidak memiliki Keterlibatan Karyawan (X3) yang tinggi tetapi dapat bekerja dengan baik karena sudah lama bekerja di lingkungan tersebut, sehingga karyawan memiliki pengalaman kerja dan keterampilan yang telah terbentuk.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Kesimpulan

Dalam pembahasan ini yang mempunyai tujuan mencari hubungan antara Karakteristik Pekerjaan (X1), Karakteristik Individu (X2), dan Keterlibatan Karyawan (X3) berpengaruh kepada kinerja karyawan Kantor Camat Malinau Utara, Kalimantan Utara.

1. Bahwa Terdapat pengaruh yang simultan di karakteristik pekerjaan (X1), karakteristik individu (X2), dan keterlibatan karyawan (X3) kepada karyawan Kantor Camat Malinau Utara.
2. Ditemukan ada pengaruh pada variabel karakteristik pekerjaan kepada karyawan Kantor Camat Malinau Utara.
3. Ditemukan ada pengaruh variabel karakteristik individu kepada karyawan Kantor Camat Malinau Utara.
4. Ditemukan tidak ada pengaruh variabel keterlibatan karyawan kepada karyawan Kantor Camat Malinau Utara.

Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini penulis mempunyai keterbatasan yaitu:

1. Variabel terbatas mengakibatkan peneliti menggunakan variabel karakteristik pekerjaan, karakteristik individu dan keterlibatan karyawan sebagai variabel terikat. Sehingga selain 3 variabel itu tidak dibahas lebih detail.
2. Penelitian ini hanya terbatas di Kantor Camat Malinau Utara yang menimbulkan populasi terbatas.
3. Responden dalam penelitian ini bervariasi yaitu karyawan PNS dan honorer di Kantor Camat Malinau Utara.

Saran

Pada penelitian ini penulis memberikan saran yaitu:

1. Hasil dari penelitian ini dapat digunakan secara luas, maka penelitian selanjutnya diharapkan subjek penelitiannya lebih diperbanyak.
2. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan variabel karakteristik lain untuk mengetahui hasil yang lebih baik.
3. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan skala likert dengan 7 titik atau lebih agar responden lebih bebas menggambarkan dirinya.
4. Dalam metode penelitian oleh penelitian selanjutnya disarankan menggabungkan data primer dan wawancara. Sehingga dapat memperluas data penelitian.

5. Menambahkan objek penelitian lebih dari 1 Kantor Camat atau objek yang lain agar mendapatkan hasil yang lebih baik lagi.

Referensi

- Ahmad, Rizal et al. 2019. “Jurnal Manajemen Tools PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA NIAGA SEJATI JAYA-LANGKAT.” 11(2).
- Bisnis, Jurnal, and Dan Akuntansi. 2011. 13 *PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN TINGKAT MANAGERIAL PERUSAHAAN JASA KONSTRUKSI DI JAWA TENGAH* INDI DJASTUTI.
- Darmawan, F. 2020. “Bab Ii Kajian Pustaka Bab Ii Kajian Pustaka 2.1.” *Bab Ii Kajian Pustaka 2.1* 12(2004): 6–25.
- Fakultas Ekonomi, Rohwiyati. 2019. 07 *Pengaruh Extrinsic Reward Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Restoran Mie Gacoan Surakarta)*.
- Indrasari, Meithiana, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja, and Karyawan Indd. 2017. *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan*. www.indomediapustaka.com.
- Karakteristik Individu, Analisis et al. 2020. “Jurnal Manajemen Dan Organisasi Review (MANOR).” 2. <http://journal.unifa.ac.id/index.php/manor/index>.
- Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi, Pengaruh, Sih Darmi Astuti, Herry Subagyo, and Yeri Adriyanto Universitas Stikubank Semarang Jl Trilomba Juang No. 2011. 15 *PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Balai Penelitian Dan Pengembangan Agama Kementrian Agama)*.
- Munparidi, A. Jalaludin Sayuti. 2020. “Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi.” *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis* 1(1): 36–46. <https://jurnal.polsri.ac.id/index.php/JAMB%0APengaruh>.
- Musyriif, Ahmad, Yusril Fahmi, Aisyah Nawaratallah, and Alysia Qotrunnada. 2022. “ANALISIS PELAKSANAAN SISTEM MANAJEMEN MUTU DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN DAN KEPUASAN PELANGGAN DI GERAJ MIE GACOAN SURABAYA.” *SIBATIK JOURNAL | VOLUME* 1(12). <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIBATIK>.
- Nelson, Alden, Jevie Lim, and Agustinus Setyawan. “ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MEDIASI MOTIVASI KARYAWAN PADA INDUSTRI MANUFAKTURING DI BATAM.” <https://kemenperin.go.id/artikel/20171>.
- Radiana Fitriati. 2021. “Universitas IVET [Http://E-Journal.Ikip-Veteran.Ac.Id/Index.Php/Pawiyatan](http://E-Journal.Ikip-Veteran.Ac.Id/Index.Php/Pawiyatan).” *Pengaruh Pemberdayaan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan* (1): 24–32.
- Ramdhani, Dyike Adella, and Ahmad Rizki Sridadi. 2020. “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Unit Bisnis Commercial Banking Bank Y Surabaya.” *Competence : Journal of Management Studies* 13(2): 73–98.
- Regency, Bps-statitics O F Malinau. 2021. “Malinau Utara.”
- Salsabila, Aisyah, and Ali Maskur. 1902. “Pengaruh Kualitas Produk , Citra Merek , Persepsi Harga Dan Kualitas Layanan Terhadap Keputusan Pembelian Mie Gacoan (Studi Pada Pelanggan Mie Gacoan Di Kota Semarang) Abstrak.” 5(c): 156–67.
- Santoso, Sugeng et al. 2022. “Hubungan Karakteristik Pekerjaan, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Transformasional, Terhadap Kinerja Operasional.” *SKETSA BISNIS* 9(1): 34–52.

- Sukmawati, Erni, Sri Langgeng Ratnasari, and Zulkifli Zulkifli. 2020. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Dimensi* 9(3): 461–79.
- Sutanto, Eddy M, and Athalia Ratna. 2015. “Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Karakteristik Individual.” *Bisma Jurnal Bisnis dan Manajemen* 9(1): 56–70.
- Wokas, Natalia G C et al. “THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, WORK ENGAGEMENT AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF PT. PLN KAWANGKOAN.”
- Zaky, Muhammad. *THE EFFECT OF JOB CHARACTERISTICS AND JOB INVOLVEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDY ON EMPLOYEES OF JATIM PARK I BATU)*.

Tami Erliani*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Budi Wahono**) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Mohamad Bastomi***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma