

Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai IPC Terminal Petikemas

Joni Iswan¹, Dea Dwi Cahya², Muhammad Kurniawan³, Akila⁴

¹Fakultas Saint dan Teknologi Universitas PGRI Palembang, joni.iswan@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, deadwicaHY55@gmail.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, iwanusman220516@gmail.com

⁴Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, akilaali62@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi hipotesis mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan IPC di terminal peti kemas. Metode yang digunakan adalah purposive sampling, dan besar sampelnya adalah 86 responden. Menggunakan uji validitas dan reliabilitas instrumen. Selain itu terdapat uji asumsi tradisional yang meliputi uji heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, dan analisis koefisien determinasi. Untuk mengevaluasi hipotesis yaitu uji F dan t. Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ diperoleh secara simultan dari hasil uji F yang secara parsial menyimpulkan bahwa Karakteristik Individu (X1) dan Karakteristik Pekerjaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ dan $0,002 < 0,05$, masing-masing. Kinerja karyawan IPC terminal peti kemas ternyata dipengaruhi secara signifikan oleh karakteristik individu dan pekerjaan pada saat yang bersamaan.

Kata Kunci: Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The aim of this research is to evaluate hypotheses regarding the influence of job characteristics and individual characteristics on the performance of IPC employees at container terminals. The method used was purposive sampling, and the sample size was 86 respondents. Using instrument validity and reliability tests. Apart from that, there are traditional assumption tests which include heteroscedasticity, multicollinearity and normality tests. The data analysis techniques used are multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, and coefficient of determination analysis. To evaluate the hypothesis, namely the F and t tests. A significance value of $0.000 < 0.05$ was obtained simultaneously from the results of the F test which partially concluded that Individual Characteristics (X1) and Job Characteristics have a significant influence on Employee Performance (Y), with a significance value of $0.003 < 0.05$ and $0.002 < 0.05$, respectively. The performance of container terminal IPC employees was found to be significantly influenced by individual and job characteristics at the same time.

Keywords : Individual Characteristics, Job Characteristics, Employee Performanc.

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia saat ini semakin kompleks dan tidak dapat diprediksi. Namun, sumber daya manusia ialah hal yang membuat bisnis atau organisasi tetap berjalan dan tidak dapat dipisahkan. Dalam sebuah bisnis, sumber daya manusia jauh lebih penting dibandingkan komponen produksi lainnya seperti uang tunai, sumber daya alam, dan talenta. Karena manusia pada dasarnya adalah kekuatan utama dibalik ketiga komponen manufaktur. Kualitas sumber daya manusia suatu organisasi mempunyai dampak yang signifikan terhadap kemampuannya dalam memenuhi visi dan tujuannya. Pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas pegawai dalam menghasilkan pekerjaan yang berkualitas profesional dan membina kerjasama dalam dunia usaha menjadi indikator kualitas sumber daya manusia.



Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah proses manajemen manusia yang mencakup perencanaan, perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian karir, keselamatan dan kesehatan kerja, serta pemeliharaan hubungan industrial yang ada guna mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan para pemangku kepentingan. pemutusan hubungan kerja.

Sumber daya manusia adalah satu-satunya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan, dukungan, kekuatan, dan energi. Sumber daya manusia adalah sumber daya paling vital dan krusial yang dimiliki oleh setiap perusahaan, baik pemerintah maupun swasta. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang secara signifikan mempengaruhi upaya dan kapasitas pencapaian tujuan organisasi. Kekuatan, proporsionalitas, rasa, dan tujuan termasuk di antaranya (Hamali, 2018: 2).

Badan Usaha Milik Negara yang bersangkutan adalah IPC Pelindo Terminal Peti Kemas. Perusahaan induk sekaligus penggagas organisasi ini adalah PT. Persero Pelabuhan Indonesia II yang juga membentuk anak perusahaan ini. IPC TPK memberikan berbagai pelayanan jasa dermaga, perlengkapan pelabuhan dan bongkar muat, bongkar muat produk dan peti kemas, jasa pergudangan dan penyimpanan produk, jasa terminal peti kemas, curah air, curah kering, dan RO-RO. Kualitas individu merupakan salah satu ciri kinerja yang ditampilkan oleh personel organisasi ini.

Kualitas unik seorang karyawan terlihat jelas dalam cara mereka berperilaku sehari-hari saat melakukan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada perusahaan. Setiap orang di perusahaan ini memiliki kualitas unik yang membedakan mereka satu sama lain. Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh variabel pekerjaan selain kualitas individu. Karakteristik pekerjaan pada pegawai IPC Terminal Petikemas yaitu kurangnya kesesuaian bidang karakteristik pekerjaan dengan individu pegawai sehingga kondisi tersebut berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai.

Kinerja karyawan sangat penting bagi bisnis; Untuk mencapai tujuannya, setiap organisasi berupaya meningkatkan kinerja karyawannya. Apabila kinerja buruk maka akan menghambat upaya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Keberlanjutan operasional organisasi mungkin dipengaruhi oleh kinerja pegawai; semakin tinggi kinerja seorang karyawan, semakin membantu bisnis dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, penulis tertarik untuk meneliti tentang "Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai IPC Terminal Petikemas".

B. KAJIAN TEORI

Karakteristik Individu

Agar bisnis dapat dijalankan secara efektif maka, merekrut, mengembangkan karir, dan meningkatkan kinerja karyawan, mereka harus mempertimbangkan karakteristik unik dari setiap individu karyawan. Karakteristik merupakan perbedaan yang menunjukkan bahwa karakteristik individu tidak sama antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain (Ilham, 2022: 106). Ketika memutuskan bagaimana melaksanakan proses implementasi, fitur-fitur individual sangatlah penting. Jelas bahwa anggota individu suatu organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap bagaimana strategi organisasi diimplementasikan (Saefullah, 2010: 216).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan karakteristik individu ialah suatu karakteristik yang berbeda dari pegawai dengan pegawai yang lainnya sehingga perusahaan mempertimbangkan dari karakteristik individu sesuai kemampuannya pegawainya masing-masing. Dan merupakan Ciri-ciri individu seseorang adalah ciri-ciri yang membedakannya dengan individu lain. Ciri-ciri ini mungkin bersifat mental, emosional, atau fisik.

Faktor yang mempengaruhi karakteristik individu Menurut (Ilham, 2022: 106) karakteristik individu ialah:

1. Usia. Dibandingkan dengan karyawan yang lebih muda, karyawan yang lebih tua biasanya merasa lebih terikat atau berkomitmen terhadap perusahaan, sehingga meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan.
2. Jenis kelamin. Laki-laki dan perempuan merupakan dua gender yang membedakan manusia satu dengan yang lainnya.
3. Status Perkawinan. Seorang laki-laki dan seorang perempuan menjadi suami istri dengan tujuan untuk menciptakan keluarga bahagia selamanya berdasarkan keimanan mereka kepada Tuhan Yang Maha Esa. Ini dikenal sebagai status perkawinan mereka.
4. Masa Kerja. Masa kerja menunjukkan durasi kerja seseorang pada peran tertentu. Seorang karyawan yang sudah lama bekerja seringkali akan merasa lebih betah berada di perusahaan; Hal ini dikarenakan orang tersebut telah mempunyai waktu untuk terbiasa dengan lingkungan sekitar dan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.
5. Jumlah Tanggungan. Jumlah anggota keluarga yang menjadi tanggungan seseorang disebut jumlah tanggungan. Dalam hal turnover, semakin banyak tanggungan yang dimiliki seseorang, semakin kecil kemungkinan mereka untuk berpindah pekerjaan, sementara semakin banyak jumlah tanggungan maka semakin kecil pula kecenderungan untuk tidak bekerja.
6. Keahlian. Kriteria seleksi yang pertama adalah keterampilan, karena keterampilan akan menentukan kapasitas individu untuk melakukan tugas yang diberikan kepadanya.
7. Pendidikan. Salah satu faktor penentu kemampuan kerja seorang karyawan adalah pendidikannya. Langkah awal dalam menilai bakat seseorang adalah pendidikan dan pengalaman profesionalnya. Pendidikan merupakan suatu proses pembelajaran yang mempersiapkan manusia untuk berbagai karir di masa depan
8. Pengalaman Kerja. Masa kerja seorang karyawan menentukan apakah mereka menerima promosi berdasarkan pengalaman. Pengalaman kerja seseorang diperhitungkan ketika mempertimbangkan promosi; karyawan dengan masa kerja terlama menerima pertimbangan pertama untuk promosi

Menurut (Robbins, 2009: 69) terdapat beberapa Indikator individu adalah sebagai berikut :

1. Sikap (attitude). Sikap adalah penilaian yang mungkin positif atau negatif terhadap seseorang, benda, atau peristiwa.
2. Minat (interest). Tindakan individu yang menimbulkan rasa senang terhadap konsep tertentu disebut dengan minat. Kesenangan dan kecenderungan untuk mencari hal yang dicintai mengikuti ini. Salah satu hal yang menentukan kelayakan seseorang terhadap suatu pekerjaan adalah pola minatnya. Individu mempunyai minat yang berbeda-beda terhadap berbagai jenis pekerjaan.



3. Nilai. Nilai seseorang ditentukan oleh interaksinya dengan orang lain, keseimbangan intelektualnya, pekerjaannya yang memuaskan dan menyenangkan, serta waktu bersama keluarga.
4. Kemampuan (ability). Kemampuan adalah kesanggupan seseorang untuk melakukan tugas yang berbeda-beda dalam suatu karir

Karakteristik Pekerjaan

Proses pendefinisian kualitas suatu pekerjaan secara sistematis disebut pekerjaan. Analisis pekerjaan dapat menghasilkan berbagai informasi, seperti tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diperlukan untuk posisi tersebut (Bangun, 2012: 74). Menurut gagasan tentang karakteristik pekerjaan ini, seorang karyawan mungkin mengalami tiga keadaan psikologis sebagai akibat dari pekerjaannya: mengetahui hasil pekerjaannya, mengambil tanggung jawab atas pekerjaannya, dan merasakan makna pekerjaannya. Terakhir, ketiganya adalah turnover karyawan, kebahagiaan kerja, ketidakhadiran, dan kualitas kinerja (Munandar, 2011: 359).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan karakteristisik perkerjaan adalah cara karyawan menilai bagaimana memikul tanggung jawab akan hasil pekerjaannya yang berdampak pada kepuasan terhadap pekerjaannya. Atau Tugas dan atribut yang menunjukkan bagaimana suatu pekerjaan dijelaskan disebut karakteristik pekerjaan. Contohnya adalah kejelasan tugas, wewenang, tanggung jawab, dan proses. Setiap pekerjaan memuat faktor-faktor yang perlu diperhatikan menurut (Farida, 2017:48), seperti:

1. Variasi pekerjaan, Variasi tugas dapat menimbulkan kebosanan yang dapat menimbulkan kesalahan dalam pekerjaan. sedemikian rupa sehingga varians pekerjaan adalah pendekatan atau kompetensi yang dibutuhkan pekerja untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan, serta perbedaan tugas yang dilimpahkan.
2. Otonomi, yaitu suatu proses kerja yang dilaksanakan dengan memberikan keleluasaan dalam perencanaan dan penyelesaian kegiatan.
3. Identitas tugas, adalah proses dimana seorang pekerja merencanakan untuk menyelesaikan tugas dengan memahami sifat pekerjaan dan tingkat keterlibatan yang diperlukan.
4. Umpan balik, adalah perasaan yang didapat pekerja setelah menyelesaikan tugas, terlepas dari apakah mereka menerima informasi tentang pekerjaan sebagai hasil dari hasilnya. Umpan balik dapat datang dari rekan kerja, atasan, tempat kerja, dan tempat lainnya.

Menurut (P.Robbins, 2009:268) Indikator karakteristik pekerjaan sebagai berikut

:

1. Keberagaman keterampilan. Berapa banyak talenta yang dibutuhkan untuk pekerjaan itu. Pekerjaan yang membutuhkan lebih banyak talenta tidak akan terlalu monoton.
2. Identitas tugas. Identitas tugas adalah tugas yang dapat ditentukan dengan memeriksa opsi penyelesaian pekerjaan dan keterlibatan karyawan.
3. Signifikan tugas. Pengaruh suatu tugas terhadap orang lain, sebagaimana dinilai oleh masyarakat, disebut penting. Dampaknya mungkin dirasakan oleh anggota lain dalam organisasi yang bersangkutan atau oleh individu di luar bisnis. Yang terpenting adalah para pekerja merasa telah memberikan kontribusi yang berarti bagi perusahaan dan masyarakat.

4. Otonomi. Dalam konteks dimensi karakteristik pekerjaan, otonomi merupakan fitur yang memberikan pekerja kekuasaan atas kebijakan dan pilihan tertentu yang terkait dengan pekerjaan. Hal ini penting untuk menanamkan rasa tanggung jawab pada pekerja
5. Umpan balik pekerjaan atau hasil kerja. Umpan balik adalah data yang memberi informasi kepada pekerja tentang seberapa sukses mereka melakukan pekerjaannya selama hari kerja. Komentar datang dari rekan kerja dan tugas itu sendiri.

Kinerja Pegawai

Dari segi bakat, pengalaman, keseriusan dan waktu, kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang ketika menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Alternatifnya, kinerja dapat dilihat sebagai suatu hasil yang dicapai sebagai akibat dari perilaku individu (Hasibuan, 2019: 94). Kinerja juga dapat dilihat sebagai penilaian seberapa baik suatu kegiatan, program atau kebijakan mencapai visi, tujuan, sasaran dan sasaran organisasi sebagaimana tercantum dalam perencanaan strategis organisasi (Moeherono, 2014: 95).

Pekerjaan yang berkaitan erat dengan tujuan strategis perusahaan, meningkatkan kebahagiaan pelanggan, dan meningkatkan perekonomian akan menghasilkan kinerja. Kinerja, kemudian, adalah tentang mengerahkan upaya dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam upaya itu (Wibowo, 2011: 7). Berdasarkan pengertian para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai berkaitan dengan hasil kerja seseorang, baik kualitas, kuantitas maupun ketepatan waktu.

Jadi dapat disimpulkan kinerja karyawan ialah Hasil yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam pekerjaan dikenal dengan istilah kinerja pegawai. Metrik kuantitas dan kualitas dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerjanya.

(Sutrisno, 2017:176) mencantumkan beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

- 1) Efisiensi dan Efektivitas. Terlepas dari seberapa baik kinerja suatu organisasi, efisiensi merupakan faktor penentu kinerja tersebut.
- 2) Tanggung jawab dan wewenang telah dialokasikan dengan benar, dan tugas tidak tumpang tindih. Etos kerja dan prestasi yang kuat akan merupakan hasil dari dedikasi seorang pegawai terhadap organisasi.
- 3) Pesan. Anggota staf yang menunjukkan disiplin cenderung memiliki sikap hormat terhadap peraturan dan prosedur perusahaan.
- 4) Menghormati dan menaati kesepakatan yang telah dibuat antara pengusaha dan pekerja merupakan salah satu contoh disiplin. Inisiatif. Inisiatif adalah kemampuan berpikir kritis serta kreativitas berupa gagasan untuk merencanakan tugas-tugas yang memajukan tujuan organisasi.

Menurut (Prihantoro, 2015: 28) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ialah sebagai berikut:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
2. Kemampuan mengacu pada bakat seseorang, termasuk kecerdasan dan bakat.
3. Kejelasan dan penerimaan kejelasan peran, atau sejauh mana seseorang memahami dan menerima tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
4. Tingkat motivasi pekerja



5. Komitmen

Menurut (Marawansyah, 2012: 232) penilaian kinerja memiliki tujuan utama ialah sebagai berikut:

1. Untuk menilai kinerja secara tidak memihak dan adil sehubungan dengan persyaratan kerja. Hal ini memungkinkan pekerja yang produktif mendapat pengakuan atas pekerjaan mereka dan pekerja yang tidak berhasil mendapatkan dampak akibat hasil kerja mereka yang di bawah standar.
2. Untuk meningkatkan tujuan pembangunan tertentu yang berfungsi dalam pengembangan dan pencapaian tujuan perusahaan secara efisien dan efektif.
3. Untuk menciptakan tujuan karir yang memungkinkan pekerja untuk terus menyesuaikan diri dengan dinamika perusahaan; semakin lama seseorang bekerja di sana, semakin sulit memenuhi harapan baru. Efektivitas seorang pekerja saat ini tidak menjamin bahwa efektivitasnya akan terus demikian di masa depan. Yang mengharuskan karyawan diberi kesempatan untuk maju baik dalam karir maupun perusahaannya.

Menurut (Wibowo, 2011: 141) bahwa indikator-indikator kinerja pegawai ialah sebagai berikut:

1. Umpan balik, Indikator ini dapat memberikan kesempatan kepada seluruh anggota staf untuk memberikan masukan kepada anggota staf lainnya, sehingga memungkinkan organisasi mengidentifikasi area untuk peningkatan kinerja proses, departemen, atau individu.
2. Absensi, Proses perencanaan kapasitas, yang menentukan ketersediaan dan kompetensi personel bila diperlukan, menggunakan tingkat ketidakhadiran sebagai masukan utama. Pemantauan ketidakhadiran juga memberikan wawasan tentang sikap dan moral tenaga kerja di dalam organisasi.
3. Motivasi dan komitmen, Untuk memaksimalkan potensi organisasi atau perusahaan, karyawan harus termotivasi dan berkomitmen terhadap pekerjaannya. Motivasi dan komitmen karyawan merupakan faktor penting, karena memungkinkan pekerja untuk meyakinkan manajemen bahwa mereka memberikan segalanya dalam tugas dan berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi.
4. Produktivitas pegawai, adalah cara untuk mengukur seberapa besar kontribusi karyawan terhadap bisnis dan cara untuk mengevaluasi seberapa baik kinerja perusahaan atau organisasi dibandingkan.
5. Kepuasan pegawai, Temuan sejumlah penelitian menunjukkan bahwa meningkatkan kebahagiaan staf dapat meningkatkan kepuasan pelanggan dan meningkatkan pendapatan bisnis.
6. Jam kerja, Tingkat kepuasan karyawan sangat dipengaruhi oleh durasi jam kerja. Jam kerja yang terlalu panjang berdampak buruk pada kepuasan karyawan.

C. METODE PENELITIAN

Terminal Kontainer IPC Palembang, Jl. Slamet Riady, Lawang Kidul, Kecamatan. Ilir Tim. II, Kota Palembang, Sumatera Selatan, melakukan penelitian ini yang akan selesai mulai tanggal 1 Maret 2023. Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif. Terdapat 86 pekerja di terminal petikemas IPC Palembang yang menjadi populasi penelitian. 86 pekerja dimasukkan dalam sampel yang dikumpulkan. Data primer yang dikumpulkan dari tanggapan kuesioner yang diberikan kepada responden dijadikan sebagai sumber data. Analisis validitas dan

reliabilitas tes kuesioner digunakan dalam penelitian ini. Uji heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas merupakan prasyarat analisis selanjutnya. Dalam penelitian ini, analisis korelasi dan determinasi digunakan untuk menentukan kekuatan hubungan.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Awalnya dikenal sebagai Terminal Utama Palembang, Terminal IPC Ptikemas Kota Palembang didirikan pada tahun 1929 oleh pemerintahan Kolonial Belanda dan terletak di 3 Ilir Palembang. Setelah Indonesia merdeka, Seksi Teknik Pelayanan Publik Kotamadya Palembang mengambil alih Intasi I yang telah berdiri sejak tahun 1933.

Awalnya, tujuan terminal ini adalah untuk melayani kebutuhan penduduk Talang Semut Belanda dan beberapa penduduk pribumi yang mampu. Ruang publik disediakan untuk didistribusikan kepada masyarakat; Saat itu, kapasitas bus dibatasi dua atau tiga kendaraan. Setelah era pendudukan Jepang pada tahun 1942–1945, perusahaan terminal terkemuka di Palembang menghadapi krisis ketika menara penumpang rusak dan pasokan terbatas ke asrama Jepang.

Terminal ini mengalami beberapa kali renovasi dan perluasan setelah berakhirnya pemerintahan Jepang. Kapasitas terminal ditingkatkan menjadi 7–10 bus pada tahun 1956. Dua bus lagi ditambahkan pada tahun 1956, sehingga totalnya menjadi 11–15 bus.

Pada tanggal 21 Agustus 1963, Walikota Palembang mengganti nama Perusahaan Air Bersih yang kini membidangi produksi dan pengelolaan. pada tahun 1976 berubah nama menjadi Terminal Regional Palembang. Berdasarkan Peraturan Daerah Kotamadya Tingkat II Palembang Nomor 1/perda/HUK/1976 tanggal 3 April 1976 dan Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Sumatera Selatan tanggal 11 Juni 1976 Nomor 20 /KPTS/IX/76. bertujuan untuk memenuhi standar yang ditetapkan dengan menawarkan layanan berkualitas tinggi dan kuantitas kepada masyarakat. sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 dan Laporan Standar Akuntansi Pemerintahan.

Sebuah perusahaan bernama IPC Palembang Container Terminal bergerak di bidang penyediaan air bersih bagi warga kota Palembang guna memenuhi kebutuhan pokoknya. Terminal telah menggunakan sistem informasi berbasis komputer untuk tujuan layanan pelanggan. Divisi Pengendalian Kerugian Barang (PKB) merupakan salah satu yang memanfaatkan sistem informasi dalam operasionalnya.

Unit pelayanan Rambutan, unit pelayanan 3 Ilir, unit pelayanan KM IV, unit pelayanan Sako Kenten, unit pelayanan Seberang Ulu II, unit pelayanan Kalidoni, unit pelayanan Karang Anyar, dan unit pelayanan 600 unit merupakan sembilan unit yang membentuk Terminal Peti Kemas Palembang. unit layanan IPC. pekerja di kantor pusat yang terletak di ujung Nomor 1 Palembang di Jl. Rambutan.

Pada tahun 2028, tujuan kami adalah menciptakan bisnis yang cerdas dan memuaskan yang memimpin Indonesia dalam pengelolaan air limbah dan pasokan air minum. Adapun misi dari IPC Terminal Petikemas adalah sebagai berikut :

1. Tujuan penyediaan air minum yang aman didasarkan pada sasaran GCG (tata kelola perusahaan yang baik) dan pelayanan 4K (kualitas, kuantitas, kontinuitas, dan keterjangkauan).
2. Membangun transformasi teknologi digital sebagai sumber keunggulan kompetitif organisasi Anda dengan memanfaatkan seluruh informasi yang tersedia tentang



- produksi, distribusi, layanan, dan sumber daya.
3. Memberikan kesempatan kepada masyarakat dan pemerintah untuk membangun reputasinya dengan mengutamakan kenikmatan dan kepuasan pelanggannya dengan memberikan pelayanan yang memadai, aman, tertib, dan bertanggung jawab.
 4. Mampu memberikan kesejahteraan dan keberlanjutan yang terbaik bagi pegawai, serta tumbuh menjadi tempat peningkatan pengetahuan dan keterampilan penyediaan air minum dalam upaya mendorong kreativitas dan inovasi yang lebih besar dengan teknologi tepat guna, efisien, dan terintegrasi, tergantung pada sumber daya dan.

Uji Validitas

Tabel Hasil Uji Validitas Karakteristik Individu

Item	<i>Correct Item Total Corelation</i>	α	Keterangan
1	0,000	0,05	Valid
2	0,000	0,05	Valid
3	0,009	0,05	Valid
4	0,000	0,05	Valid
5	0,000	0,05	Valid
6	0,000	0,05	Valid
7	0,009	0,05	Valid
8	0,000	0,05	Valid
9	0,000	0,05	Valid
10	0,000	0,05	Valid

Terlihat pada tabel, setiap pertanyaan pada variabel Karakteristik Individu (X1) kuesioner mempunyai nilai sig < $\alpha=0,05$ yang berarti sah. Hal ini mungkin menunjukkan bahwa variabel tersebut telah berhasil diukur dengan menggunakan variabel indikator Karakteristik Individu.

Tabel Hasil Uji Validitas Karakteristik Pekerjaan

Item	<i>Correct Item Total Corelation</i>	α	Keterangan
1	0,004	0,05	Valid
2	0,000	0,05	Valid
3	0,000	0,05	Valid
4	0,000	0,05	Valid
5	0,002	0,05	Valid
6	0,000	0,05	Valid
7	0,000	0,05	Valid
8	0,000	0,05	Valid
9	0,000	0,05	Valid
10	0,000	0,05	Valid

Terlihat pada tabel, setiap pertanyaan pada variabel Karakteristik Pekerjaan (X2) kuesioner mempunyai nilai sig < $\alpha=0,05$ yang berarti seluruh pertanyaan adalah asli. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan item indikator untuk variabel Karakteristik Pekerjaan telah terbukti menjadi metode yang sah dalam mengevaluasi variabel tersebut.

Tabel Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Item	Correct Item Total Corelation	A	Keterangan
1	0,005	0,05	Valid
2	0,000	0,05	Valid
3	0,001	0,05	Valid
4	0,000	0,05	Valid
5	0,000	0,05	Valid
6	0,000	0,05	Valid
7	0,000	0,05	Valid
8	0,000	0,05	Valid
9	0,000	0,05	Valid
10	0,000	0,05	Valid

Seluruh item kuesioner pada variabel Kinerja Pegawai (Y) mempunyai nilai sig < $\alpha=0,05$ sesuai tabel di atas, hal ini menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan dapat dikatakan valid. Artinya, instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja Pegawai telah sah digunakan sebagai indikator variabel tersebut.

Uji Reabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Karakteristik Individu

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.736	10

Hasil uji reliabilitas Karakteristik Individu (X1) diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* Sebesar 0,736 atau lebih besar dari 0,70, maka disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.798	10

Hasil uji reliabilitas Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* Sebesar 0,798 atau lebih besar dari 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas

		Karakteristik Individu	Karakteristik Pekerjaan	Kinerja Pegawai
N		86	86	86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.41.90	.43,55	45,90
	Std. Deviation	5.05397865	5.05397865	5,05397865
Most Extreme Differences	Absolute	.165	.175	.185
	Positive	.060	.080	.085
	Negative	-.165	-.175	-.185
Test Statistic		.165	.175	.185



Asymp. Sig. (2-tailed)	.697	.722	.899
------------------------	------	------	------

Pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa terdapat nilai sig variabel Karakteristik Individu sebesar 0,697, Karakteristik Pekerjaan 0,722 dan Variabel Kinerja Pegawai 0,899 maka dapat disimpulkan data distribusi normal, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	49.268	9.445		5.216	.000		
Karakteristik Individu	.033	.166	.026	.198	.844	.990	1.010
Karakteristik Pekerjaan	.049	.199	.033	.245	.807	.990	1.010

Dari hasil uji data di atas dapat diketahui bahwa nilai VIF variabel Karakteristik Individu sebesar 1,010 atau kurang dari 10 dan tolerance value sebesar 0,990 atau lebih dari 0,10. Lalu nilai VIF variabel Karakteristik Pekerjaan sebesar 1,010 atau kurang dari 10 dan tolerance value sebesar 0,990 atau lebih dari 0,10 maka dapat ditarik kesimpulan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	49.268	9.445		5.216	.000
Karakteristik Individu	.033	.166	.026	.198	.844
Karakteristik Pekerjaan	.049	.199	.033	.245	.807

Dari hasil Analisa tabel diatas menunjukkan bahwa sig dari uji heterokedastisitas untuk variabel Karakteristik Individu sebesar 0,844 lebih besar dari 0,05 dan variabel Karakteristik Pekerjaan sebesar 0,807 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heterokedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	49.268	9.445		5.216	.000
Karakteristik Individu	.033	.166	.026	.198	.003

Karakteristik Pekerjaan	.049	.199	.033	.245	.002
-------------------------	------	------	------	------	------

$$Y = 49,268 + 0,049X_2 + 0,033X_1$$

Regresi linier berganda dari persamaan sebelumnya menghasilkan nilai konstanta sebesar 49,268. Hal ini menunjukkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 49,268 apabila variabel Karakteristik Individu (X1) dan Karakteristik Pekerjaan (X2) sama-sama bernilai nol. Kinerja Pegawai (Y) akan naik sebesar 0,033 satuan dan Karakteristik Pegawai (X1) sebesar 0,049 satuan apabila variabel Karakteristik Individu (X1) bertambah sebesar 0,033 satuan dan variabel lainnya tetap. Sebaliknya variabel Karakteristik Individu (X1) menurun satuan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,033 Satuan.

Apabila Variabel Karakteristik Pekerjaan (X2) meningkat sebesar 0,049 satuan, sedangkan variabel lainnya tetap maka hal ini akan mengakibatkan Kinerja Pegawai (Y) meningkat sebesar 0,049 satuan. Sebaliknya jika variabel Karakteristik Kerja (X2) mengalami penurunan produktivitas, maka Kinerja Tempat Kerja (Y) akan mengalami penurunan sekitar 0,049 satuan produktivitas.

Dapat dibuktikan bahwa variabel Karakteristik Individualum (X1) dan Karakteristik Tempat Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pekerja (Y) di IPC Terminal Ptikemas Palembang.

Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.044 ^a	.002	.033	5.14188

Tabel di atas menyajikan hasil perhitungan SPSS versi 22 menjelaskan sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,002 atau 0,2% yang menunjukkan bahwa variabel lain mempengaruhi sisa 0,2% hubungan antara kinerja karyawan dengan variabel individu dan karakteristik pekerjaan.

Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	49.268	9.445		5.216	.000
	Karakteristik Individu	.033	.166	.026	.198	.003
	Karakteristik Pekerjaan	.049	.199	.033	.245	.002

Dari hasil uji t di atas terlihat jelas bahwa terdapat perbedaan yang signifikan (0,003 > 0,05) antara variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan Karakteristik Individu (X1). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai di IPC Terminal Ptikemas Palembang.



Berdasarkan hasil uji t di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan IPC Ptikemas Terminal di Palembang karena nilai signifikansi antara variabel karakteristik pekerjaan (X2) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar $0,002 > 0,05$.

Uji f

Uji F						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.914	2	1.457	.055	.000 ^b
	Residual	1507.019	57	26.439		
	Total	1509.933	59			

Hasil uji F terlihat pada tabel diatas, dapat disimpulkan Ha diterima dan H0 ditolak berdasarkan nilai signifikansi $0,000 > 0,05$ yang diperoleh dari hasil analisis. Hal ini menunjukkan bahwa di IPC Terminal Peti Kemas Palembang, baik karakteristik individu (X1) maupun karakteristik pekerjaan (X2) mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan (Y) secara bersamaan.

Pembahasan

Hasil uji t menunjukkan terdapat nilai signifikansi sebesar $0,003 > 0,05$ antara variabel Karakteristik Individu (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai di IPC Ptikemas Terminal Palembang.

Dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan IPC Terminal Ptikemas Palembang berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi antara variabel karakteristik pekerjaan (X2) dengan kinerja karyawan (Y) adalah $0,002 > 0,05$.

Dengan nilai signifikansi $0,000 > 0,05$ pada temuan uji F maka dapat disimpulkan Ha diterima dan H0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa, pada IPC Terminal Peti Kemas Palembang, Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh Karakteristik Pekerjaan (X2) dan Karakteristik Individu (X1) secara bersamaan.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Secara parsial Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai IPC Terminal Ptikemas Palembang
2. Secara parsial Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai IPC Terminal Ptikemas Palembang
3. secara simultan, Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terdapat pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di IPC Terminal Ptikemas Palembang.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat peneliti nyatakan sebagai berikut: Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dunia usaha harus memberikan pekerja akses terhadap aspek-aspek pekerjaan yang mereka anggap memuaskan dan menyenangkan.

untuk dapat terlibat dalam aktivitas yang menumbuhkan kualitas pribadi, khususnya yang dapat meningkatkan hubungan antar rekan kerja. Karyawan yang

memiliki kualitas pribadi yang positif akan lebih mudah mencapai tujuan dan tugas yang telah ditetapkan perusahaan.

Untuk mendorong kinerja bisnis, diharapkan kinerja karyawan dapat lebih ditingkatkan dan diposisikan berdasarkan kualitas kerja dan ciri-ciri unik personel.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Farida, U. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Ponorogo: FE Universitas Muhammadiyah.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilham, N. (2022). *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Cipta Media Nusantara .
- Marawansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Moheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Robbins, S. (2009). *Perilaku Organisasi Organizational*. Jakarta: Selemba Empat.
- Prihantoro, A. (2015). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia, Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen* . Yogyakarta: CV BUDI UTAMA.

