

Pengaruh Produktivitas Kerja, Pengetahuan, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Kepuasan Kerja Dan Desain Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Camat Kikim Area Kabupaten Lahat

Ramaliah¹⁾, Abdul Hamid²⁾, Abdul Basyith³⁾

Program Pascasarjana Unsela

Email: ¹ramliah@gmail.com, ²ahmadoe@gmail.com, ³abdulbasyith@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh produktivitas kerja, pengetahuan, lingkungan kerja, semangat kerja, kepuasan kerja dan desain pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Camat Kikim Area Kabupaten Lahat, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuisioner yang disebarkan kepada responden. Uji kualitas data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas. Analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan menggunakan perhitungan statistik dengan rumus regresi berganda, uji parsial uji simultan dan koefisien determinasi. Hasil pembahasan dan analisis didapat produktivitas kerja, pengetahuan, lingkungan kerja, semangat kerja, kepuasan kerja dan desain pekerjaan berpengaruh signifikan secara sendiri-sendiri dan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Camat Kikim Area Kabupaten Lahat.

Kata Kunci: *Produktivitas Kerja, Pengetahuan, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Kepuasan Kerja, Desain Pekerjaan Dan Prestasi Kerja*

Abstract

The aim of this research is to determine and analyze the influence of work productivity, knowledge, work environment, work enthusiasm, job satisfaction and job design on the work performance of employees at the Kikim Area District Head Office, Lahat Regency, both individually and collectively. The research method used in this research is a quantitative method using questionnaires distributed to respondents. Test data quality using validity tests, reliability tests, normality tests. The analysis used is descriptive analysis and inferential analysis using statistical calculations with multiple regression formulas, partial simultaneous tests and coefficient of determination. The results of the discussion and analysis showed that work productivity, knowledge, work environment, work enthusiasm, job satisfaction and job design had a significant influence individually and collectively on the work performance of employees at the Kikim Area District Head Office, Lahat Regency.

Keywords: *Work Productivity, Knowledge, Work Environment, Work Morale, Job Satisfaction, Job Design And Work Performance*

Pendahuluan

Dalam dunia kerja baik di dalam suatu organisasi atau instansi baik swasta maupun pemerintahan peranan sumber daya manusia sangat mempengaruhi adanya produktivitas kerja dalam setiap organisasi atau instansi, karena sumber daya manusia mempunyai peranan penting yang perlu untuk di bahas dan akan menjadi pokok bahasan yang tak pernah ada habisnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa metode pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif atau signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dan karyawan dapat di artikan semakin baik pengembangan sumber daya manusia yang di lakukan maka produktivitas kerja karyawan dan pegawai akan semakin meningkat.

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga bagi perkembangan organisasi atau instansi seiring masuknya era globalisasi dan kemajuan teknologi era digital sekarang ini, strategi organisasi dengan mengandalkan kualitas sumber daya manusianya sebagai kunci sukses karena setiap pegawai dan karyawan di tuntutan untuk dapat menyesuaikan diri secara adaptif dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam tantangan persaingan global dengan memahami dan mengerti tentang kegunaan teknologi dan digitalisasi yang mulai di terapkan di dalam organisasi atau organisasi dalam melayani masyarakat dengan tujuan layanan prima, layanan cepat dan pendukung infrastruktur teknologi informasi sehingga di harapkan pegawai dan karyawan selalu berinovasi dan berorientasi ke tingkat yang lebih baik dalam memberikan pelayanan kepada publik.

Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa pengertian produktivitas memiliki dua dimensi, yakni efektivitas dan efisiensi. Dimensi yang pertama berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang maksimal, dalam arti kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Menurut Sedarmayanti, (2021:58). Organisasi atau instansi akan sangat tergantung terhadap baik buruknya layanan yang di berikan.

Kemampuan pegawai atau karyawan sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau instansi sangat penting arti dan keberadaannya bagi

peningkatan produktivitas kerja di lingkungan organisasi atau instansi tersebut. Secanggih – canggihnya sarana dan prasarana yang di miliki oleh organisasi atau instansi tanpa di dukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dapat diperkirakan organisasi atau instansi tersebut akan sulit untuk maju atau berkembang. Pengembangan sumber daya manusia pada hakekatnya adalah dalam rangka meningkatkan kemampuan sehingga dapat dicapai produktivitas yang lebih tinggi.

Dalam meningkatkan produktivitas kerja manusia dalam organisasi tidak hanya menyangkut masalah penjadwalan pekerjaan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan tetapi juga menyangkut kondisi dan suasana kerja serta hubungan kerja yang terjalin diantara sesama anggota organisasi. Produktivitas organisasi tergantung dari produktivitas kerja pegawai secara individu, dengan demikian tergantung dari masing-masing individu dalam melaksanakan kerjanya.

Produktivitas kerja merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu lembaga ataupun organisasi apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam kegiatannya lembaga atau organisasi harus mampu meningkatkan produktivitas dari waktu ke waktu, karena ini menyangkut terhadap prestasi kerja pegawai dalam suatu lembaga tersebut.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis di Kantor Camat Kikim Area Kabupaten Lahat, dijumpai beberapa permasalahan berkaitan dengan produktivitas kerja pegawai masih rendah, hal ini terlihat dari masih adanya pencapaian hasil kerja tidak sesuai dengan target kerja

Pesatnya ilmu pengetahuan serta berkembangnya ilmu teknologi saat ini bersama dengan berbagai keterbukaan pandangan dalam semua aspek dan tatanan hidup dan kehidupan di masyarakat dituntut di dalam setiap organisasi atau instansi untuk meningkatkan sumber daya manusia yang bermutu yang mampu menghasilkan keunggulan yang kompetitif untuk meningkatkan pelayanan dalam kinerja pegawai dan karyawan. Peningkatan kualitas sumber daya manusianya dapat dilihat dari segi pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), maupun sikap (*attitude*), ketiga komponen tersebut adalah kunci dalam manajemen untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia.

Pengetahuan muncul ketika seseorang menggunakan akal budinya untuk

mengenali benda atau kejadian tertentu yang belum pernah di lihat atau di rasakannya. Pemberian edukasi di pengaruhi oleh salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan pengetahuan seseorang. Pengetahuan merupakan suatu dorongan agar seorang pegawai dan karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan memberikan sisi positif bagi pegawai dan karyawan untuk meningkatkan kinerja layanan kepada masyarakat luas.

Pengetahuan pegawai mempunyai fungsi penting dimana sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal di dalam organisasi yang dapat diwujudkan menjadi potensi yang nyata dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Pada setiap organisasi faktor tenaga kerja manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh pengetahuan individu pegawai. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Sumber daya manusia yang berkualitas bisa dilihat pada hasil kerjanya, prestasi kerja pegawai yang baik adalah bagaimana seorang pegawai mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan organisasi, misalnya bagaimana cara mengelola sumber daya manusia agar mengarah pada hasil kerja yang baik, karena manusia bisa menjadi pusat persoalan organisasi ketika potensi mereka tidak dikembangkan secara optimal.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis di Kantor Camat Kikim Area Kabupaten Lahat, dijumpai beberapa permasalahan berkaitan dengan pengetahuan pegawai masih rendah, dimana masih adanya pegawai tidak memahami tugas pokok dan fungsi.

Lingkungan kerja atau tempat pegawai bekerja menjadi faktor yang sangat penting didalam pegawai menjalankan aktivitasnya, dimana lingkungan kerja merupakan kondisi atau keadaan yang terdapat dalam sebuah organisasi. Oleh sebab itu, setiap instansi harus menyediakan lingkungan kerja atau keadaan kerja yang baik seperti susunan tata ruang untuk bekerja yang nyaman, bersih, ventilasi udara yang cukup, serta pemberian warna dan penerangan yang cukup sesuai dengan keadaan gedung, lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pegawai

dalam bekerja dengan maksimal sehingga pegawai memiliki gairah dalam bekerja sehingga akan meningkatkan prestasi kerja pegawai dengan maksimal. Berikut ini kondisi lingkungan kerja pada Kantor Camat Kikim Area Kabupaten Lahat pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Lingkungan Kerja Kantor Camat Kikim Area Kabupaten Lahat

No	Indikator	Kriteria	
		Baik	Kurang Baik
1	Penerangan	Baik	-
2	Suhu udara	Baik	-
3	Suara bising	-	Kurang Baik
4	Ruang gerak yang diperlukan	-	Sempit
5	Keamanan kerja	-	Kurang baik
6	Hubungan pegawai	-	Kurang baik

Sumber : Kantor Camat Kikim Area Kabupaten Lahat, 2023

Hasil tabel 1.1 di atas menjelaskan lingkungan kerja yang ada di Kantor Camat Kikim Area Kabupaten Lahat belum menunjukkan lingkungan kerja yang baik, lingkungan kerja yang belum baik dapat dilihat dari masih adanya suara bising yang mengganggu pegawai dalam bekerja, ruang kerja yang diperlukan masih sempit, keamanan kerja belum terjamin, dan hubungan pegawai dengan pegawai lainnya belum harmonis.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis di Kantor Camat Kikim Area Kabupaten Lahat, dijumpai beberapa permasalahan berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja, terdapat beberapa tata ruang kantor yang kurang baik, seperti ukuran ruang kantor yang tidak terlalu luas, ruang kantor tersebut bisa diisi lebih dari tiga meja.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis di Kantor Camat Kikim Area Kabupaten Lahat, dijumpai beberapa permasalahan berkaitan dengan masih adanya pegawai tidak bersungguh – sungguh dalam bekerja dan masih sedikitnya pegawai yang mampu memberikan ide – ide terhadap pekerjaan yang akan diselesaikan.

Kepuasan kerja seseorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya berkaitan dengan hal menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya, gaji, kesempatan promosi, pendidikan, pengawasan, rekan kerja, dan beban kerja, kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja

merupakan konsep yang penting bagi pemimpin.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis di Kantor Camat Kikim Area Kabupaten Lahat, dijumpai beberapa permasalahan berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai masih kurang, dimana dalam hal ini masih adanya pegawai yang bermalas – malas dalam bekerja dan masih sedikitnya pegawai yang bekerja dengan inisiatif sendiri.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis di Kantor Camat Kikim Area Kabupaten Lahat, dijumpai beberapa permasalahan berkaitan dengan desain pekerjaan belum baik, hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang menyelesaikan pekerjaan tidak menggunakan keterampilan dan bakat, belum adanya identifikasi permasalahan dalam bekerja dan belum adanya pendelegasian wewenang dari atasan.

Adapun penilaian prestasi kerja adalah untuk mengambil keputusan yang tepat terhadap pegawai dan karyawannya dengan maksud untuk melakukan pengawasan manajemen dan melakukan tindakan perubahan selanjutnya yang lebih tepat bagi pegawai dan karyawan dengan lembar penilaian prestasi kerja sebagai acuannya. Menurut Mangkunegara (2022) indikator dari prestasi kerja adalah kualitas kerja yaitu meliputi banyaknya hasil kerja yang sesuai dengan waktu yang ada, yang perlu di perhatikan bukan hasil rutin akan tetapi seberapa cepat pekerjaannya dapat di selesaikan. Kualitas kerja juga meliputi mutu dari hasil kerja yang di dasarkan pada standar yang telah di tetapkan. Faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja adalah motivasi kepuasan kerja, tingkat kesulitan (stres), kondisi fisik pekerjaan, serta sistem kompensasi dan desain pekerjaan.

Prestasi kerja sangat penting bagi sebuah lembaga/instansi pemerintahan ataupun organisasi maupun perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks suntuik mencapai prestasi kerja pengembangan sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk pegawai itu sendiri dan juga untuk keberhasilan yang ingin dicapai. Prestasi kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan.

Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan di kerjakan dan bagaimana mengerjakan. Prestasi kerja merupakan perilaku nyata

yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Prestasi kerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuan. Prestasi kerja pegawai Kantor Camat Kikim Area Kabupaten Lahat dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.2
Prestasi Kerja Pegawai Kantor Camat Kikim Area Kabupaten Lahat

No	Indikator	Ukuran	
1	Kuantitas pegawai	-	Tinggi
2	Kualitas pegawai	Sedang	-
3	Kerja sama	-	Baik
4	Kejujuran	Sedang	-
5	Kesetiaan	Sedang	-

Sumber : Kantor Camat Kikim Area Kabupaten Lahat, 2023

Hasil tabel 1.2 di atas menjelaskan prestasi kerja pegawai masih rendah, hal ini dapat dilihat masih seringnya terjadi kesalahan disaat menyelesaikan pekerjaan sehingga dalam hal ini harus diperbaiki meskipun jika dilihat secara kuantitas sudah tinggi. Prestasi sebagai hasil akhir yang dilakukan oleh seseorang dengan hasil yang memuaskan dari pekerjaan yang dilakukan. Prestasi kerja adalah pencapaian hasil dari setiap orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis di Kantor Camat Kikim Area Kabupaten Lahat, dijumpai beberapa permasalahan berkaitan dengan produktivitas kerja pegawai dan karyawan masih rendah, hal ini terlihat dari masih adanya pencapaian hasil kerja tidak sesuai dengan target kerja. Pengetahuan pegawai dan karyawan masih lemah, Dimana masih adanya pegawai dan karyawan tidak memahami tugas pokok dan fungsi. Kondisi lingkungan kerja, terdapat beberapa tata ruang kantor yang kurang baik, seperti ukuran ruang kantor yang tidak terlalu luas, ruang kantor tersebut bisa diisi lebih dari tiga meja. Masih adanya pegawai dan karyawan tidak bersungguh – sungguh dalam bekerja dan masih sedikitnya pegawai dan karyawan yang mampu memberikan ide – ide terhadap pekerjaan yang akan diselesaikan.

Kepuasan kerja pegawai dan karyawan masih kurang, dimana dalam hal ini masih adanya pegawai dan karyawan yang bermalas – malas dalam bekerja dan masih sedikitnya pegawai dan karyawan yang bekerja dengan inisiatif sendiri.

Desain pekerjaan belum baik, hal ini terlihat dari masih adanya pegawai dan karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya tidak menggunakan keterampilan dan bakat, belum adanya identifikasi permasalahan dalam bekerja dan belum adanya pendelegasian wewenang dari atasan.

Dengan melihat beberapa permasalahan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Produktivitas, Pengetahuan, Lingkungan, Semangat, dan Kepuasan Kerja Serta Desain Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Camat Kikim Area Kabupaten Lahat”.

Kajian Literatur

1. Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan sebagai keluaran dan masukan, hal ini dapat dihubungkan dengan perusahaan maupun organisasi secara keseluruhan pada sektor – sektor tertentu. Menurut Hasibuan dalam Busro (2018) produktivitas adalah Perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Menurut Siagian (2016:24) produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan *output* yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Produktivitas mengandung makna perbandingan hasil yang dicap oleh setiap individu dari peran tenaga kerja diukur berdasarkan persatuan waktu.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas menurut (Sedarmayanti, 2021:71) adalah sikap kerja, Tingkat keterampilan, Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi, Manajemen produktifitas, Efisiensi tenaga kerja dan Kewiraswastaan.

2. Pengetahuan

Riyanto, Ridwansyah, & Umiyati, (2013) mengatakan bahwa pengetahuan adalah sebagai suatu pembentukan yang terus menerus oleh seseorang yang setiap saat mengalami organisasi karena adanya pemahaman-pemahaman baru. Ilmu pengetahuan, terutama sains, adalah ciptaan pikiran manusia dengan semua

gagasan dan konsepnya yang di temukan secara bebas (Suparno, 1997:17).

Bagia (2015:27) berpendapat bahwa pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang memiliki makna yang di miliki seseorang dalam bidang kajian tertentu. Menurut Notoatmodjo (2017:2), pengetahuan adalah hasil penginderaan manusia, atau hasil tahu seseorang terhadap objek melalui indera yang dimiliki (mata, hidung, telinga, dan sebagainya). Jadi pengetahuan adalah berbagai macam hal yang diperoleh oleh seseorang melalui panca indera. Notoatmodjo dalam Rachmawati (2008) menjelaskan bahwa indikator dalam mengukur pengetahuan adalah tingkat pendidikan, berita, budaya, dan pengalaman.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik juga ditandai dengan adanya sikap saling menghargai antar rekan kerja baik itu sesama, atasan maupun bawahan dalam lingkungan organisasi atau instansi pemberian apresiasi pada pegawai dan karyawan juga di nilai sebagai salah satu cara untuk menghargai mereka selama ini. Menurut Rivai (2021:126), lingkungan kerja adalah komponen – komponen yang ada dalam organisasi yang menjadi sistem sosial yang menjadi penentu dominan didalam pembentukan perilaku seseorang dalam sebuah organisasi. Menurut Siagian (2016:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja ialah suatu kondisi lingkungan di mana karyawan yang berada di dalam perusahaan melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Berdasarkan pengertian lingkungan kerja menurut beberapa para ahli di atas, maka dapat disimpulkan lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada dilokasi kerja atau keadaan dalam tempat bekerja.

Menurut Kasmir (2018:189) Ada beberapa faktor dalam pengukuran mempengaruhi lingkungan kerja di dalam suatu organisasi atau instansi, antara lain yaitu :

1. Elemen lingkungan kerja
2. Keamanan finansial
3. Team Building
4. Work Life Balance
5. Fleksibilitas di ruang kerja

6. Apresiasi dan pengembangan potensi

4. Semangat Kerja

Menurut Hasibuan, (2019:105), semangat kerja adalah bentuk gairah atau kesungguhan dari seseorang terhadap pekerjaan atau tugas – tugas yang diberikan kepadanya dengan melakukan pekerjaannya dengan baik dan serta mematuhi peraturan dalam upaya mencapai hasil kerja yang maksimal.

Dengan demikian dapat disimpulkan semangat kerja adalah sejauh mana seseorang pegawai menunjukkan gairah dalam melakukan suatu hal pekerjaan dengan rasa tanggungjawab terhadap apa yang diberikan dan ditugaskan kepadanya.

Menurut Busro (2018:327) terdapat beberapa faktor dalam pengukuran semangat kerja yaitu keamanan kerja (*job security*), kesempatan untuk mendapatkan kemajuan (*opportunities for advancement*), kondisi kerja yang menyenangkan, kemampuan yang baik.

5. Kepuasan Kerja

Menurut Wilson (2018:327), dengan kepuasan kerja seseorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya berkaitan dengan hal menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Menurut Levi (2020:243), indikator kepuasan kerja pada suatu organisasi perkantoran terdiri dari :

1. Peningkatan kerja
2. Pertanggung jawaban
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Pengakuan
5. Kemajuan
6. Hubungan dengan rekan sekerja
7. Teknik pengawasan
8. Hubungan dengan pengawas
9. Gaji
10. Keamanan

6. Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan atau *job design* merupakan faktor penting dalam manajemen terutama manajemen operasi karena selain berhubungan dengan produktifitas juga menyangkut tenaga kerja yang akan melaksanakan kegiatan operasi organisasi. Herjanto dan Irnanda (2020) menjelaskan bahwa desain pekerjaan adalah rincian tugas dan cara pelaksanaan tugas atau kegiatan yang mencakup siapa yang mengerjakan tugas, bagaimana tugas itu dilaksanakan, dimana tugas dikerjakan dan hasil apa yang diharapkan.

Sulipan (Irnanda, 2021:127) menambahkan desain pekerjaan adalah fungsi penetapan kegiatan kerja seorang atau sekelompok pegawai secara organisasional. Tujuannya untuk mengatur penugasan kerja supaya dapat memenuhi kebutuhan organisasi. Menurut Hariandja (2020:62) desain pekerjaan adalah proses penentuan tugas – tugas yang harus dilaksanakan oleh pemegang jabatan, hak untuk mengatur pekerjaan tersebut, dan tanggung jawab kepada seluruh pekerjaan tersebut.

Zainal (2022:109) menyebutkan bahwa untuk mendorong suatu pekerjaan ke arah hasil yang diinginkan harus menguasai “dimensi inti pekerjaan” meliputi:

1. Variasi keterampilan
2. Identitas tugas
3. Arti penting tugas
4. Otonomi/wewenang
5. Umpan balik.

7. Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu, ataupun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program-program kerjanya.

Menurut Sikula (2022:57) prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan. Menurut Yoder (2021:43) prestasi kerja adalah prosedur yang

formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai. Menurut Dessler (2022:523) prestasi kerja adalah perbandingan antara persepsi aktual bawahan dengan standar yang ditetapkan dalam langkah pertama, melibatkan beberapa jenis bentuk pengharkatan. Menurut Simamora (2020:415) ada tiga hal yang dimasukkan dalam penilaian prestasi kerja yaitu tingkat kemampuan, serta inovatif dan spontan.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 6 (Enam) bulan dari bulan September 2023 sampai dengan bulan Februari 2024. Jenis penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif yang menekankan pada hubungan kausal (causal effect). Subject dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Camat Kikim Area Kabupaten Lahat yang berjumlah 60 orang pegawai. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner. Teknik analisis regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS.

Hasil Dan Pembahasan

Tabel 4.1. Deskripsi Variabel Penelitian
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	28.58	50.00	45.62	3.291	60
Residual	-16.096	9.287	.000	4.036	60
Std. Predicted Value	-5.176	2.339	.000	1.000	60
Std. Residual	-3.780	2.181	.000	.948	60

Tabel 4.2. Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std.	Beta

			Error	
1	(Constant)	30.725	7.280	
	Produktivitas Kerja	.280	.348	.243
	Pengetahuan	.506	.213	.509
	Lingkungan Kerja	.302	.120	.327
	Semangat Kerja	.972	.229	1.005
	Kepuasan Kerja	.253	.122	.358
	Desain Pekerjaan	.206	.146	.392

Sehingga dapat di tuliskan dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut Y
= 30.725 + 0.280 (X1) + 0.506 (X2) + 0.302 (X3) + 0.972 (X4)+ 0.253 (X5)+ 0.206
(X6) + e

Tabel 4.3. Uji Parsial (Uji-t)

Model		T	Sig.
Produktivitas Kerja		2.804	.042
	Pengetahuan	2.375	.021
Lingkungan Kerja		2.517	.015
	Semangat Kerja	4.249	.000
	Kepuasan Kerja	3.435	.047
Desain Pekerjaan		3.726	.049

Berdasarkan tabel di atas kesemua variabel memperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 4.4. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	639.055	6	106.509	5.873	.000 ^a
Residual	961.128	53	18.134		
Total	1600.183	59			

Hasil perhitungan out put SPSS di atas diperoleh nilai F sebesar 5.873 dan tingkat probabilitas yaitu 0,000 yang berarti probabilitas $0,000 < 0.05$. Dengan demikian berarti variabel - variabel independent yaitu Produktivitas Kerja (X1), Pengetahuan (X2), Lingkungan Kerja (X3), Semangat Kerja (X4), Kepuasan Kerja (X5) dan Desain Pekerjaan (X6) berpengaruh signifikan secara bersama - sama terhadap variabel Prestasi Kerja (Y).

Tabel 4.5. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.63 2 ^a	.399	.331	4.258
---	-----------------------	------	------	-------

Berdasarkan tabel di atas diketahui hasil R Square sebesar 0.399, hal ini berarti bahwa variabel – variabel bebas (X) menjelaskan perubahan pada variabel terikat (Y) sebesar 0.399 atau 39.9 % sedangkan sisanya 60,1 % dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar penelitian.

Simpulan

1. Produktivitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerjapegawai Kantor Camat Kikim Area Kabupaten Lahat.
2. Pengetahuan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerjapegawai Kantor Camat Kikim Area Kabupaten Lahat.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerjapegawai Kantor Camat Kikim Area Kabupaten Lahat.
4. Semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerjapegawai Kantor Camat Kikim Area Kabupaten Lahat.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerjapegawai Kantor Camat Kikim Area Kabupaten Lahat.
6. Desain pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerjapegawai Kantor Camat Kikim Area Kabupaten Lahat.
7. Produktivitas kerja, pengetahuan, lingkungan kerja, semangat kerja, kepuasan kerja dan desain pekerjaan berpengaruh positif signifikan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Camat Kikim Area Kabupaten Lahat.

Saran

1. Dengan produktivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Camat Kikim Area Kabupaten Lahat, maka hendaknya produktivitas kerja pegawai harus ditingkatkan,
2. Dengan pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerjapegawai Kantor Camat Kikim Area Kabupaten Lahat, oleh sebab itu sebaiknya

pengetahuan pegawai harus ditingkatkan.

3. Dengan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Camat Kikim Area Kabupaten Lahat, maka hendaknya lingkungan kerja yang belum baik harus diperbaiki dan lingkungan kerja yang sudah baik harus dipertahankan.
4. Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Camat Kikim Area Kabupaten Lahat, dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai hendaknya semangat kerja pegawai harus ditingkatkan.
5. Dengan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Camat Kikim Area Kabupaten Lahat, maka hendaknya kepuasan kerja pegawai harus ditingkatkan agar prestasi kerja pegawai senantiasa meningkat.
6. Desain pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Camat Kikim Area Kabupaten Lahat, oleh karena itu, sebaiknya desain kerja pegawai harus ditingkatkan.
7. Dengan produktivitas kerja, pengetahuan, lingkungan kerja, semangat kerja, kepuasan kerja dan desain pekerjaan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Camat Kikim Area Kabupaten Lahat, maka hendaknya produktivitas kerja, pengetahuan, lingkungan kerja, semangat kerja, kepuasan kerja dan desain pekerjaan harus benar-benar ditingkatkan agar prestasi kerja senantiasa meningkat.

Daftar Pustaka

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Bagia, I. W. (2015). *Perilaku Organisasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Busro. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group. Jakarta.
- Chandra, C., & Kushartomo, W. (2023). *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Progress Pada Proyek Gudang Surya Grand Cisoka*. JMTS: Jurnal Mitra Teknik Sipil, 6(2), 457-462.

- Cushway, & Lodge. (2022). *Budaya Organisasi*. BPFE. Yogyakarta.
- Danim. (2022). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Daryanto. (2013). *Standar Kompetensi dan Penelitian Kinerja Guru Profesional*. Gava Media. Yogyakarta.
- Dessler. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indeks. Jakarta.
- Emzir. (2020). *Metodologi Penelitian Pendidikan : Kuantitatif dan Kualitatif*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Fajar, A. & Heru, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing, Edisi Pertama*. UPP STIM YKPN. Yogyakarta.
- Fauzi, F., Dencik, Basyith. A., Asiati, Isnaini, D. (2019). *Metodologi Penelitian Untuk Manajemen Dan Akuntansi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*.
- Handoko, T. H., (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hariandja, M. T. E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Grasindo. Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Heidjrachman, R., dan Husnan, S. (2020). *Manajemen Personalia*. BPFE. Yogyakarta.
- Herjanto, & Irnanda. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Indeks. Jakarta.
- Irnanda, (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*.
- Kasmir. (2018). *Analisis Laporan Keuangan. Edisi Pertama. Cetakan Kedua belas*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kustini, E., & Sari, N. (2020). *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi-BSD*. JENIUS (*Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*), 3(3), 303–311.
- Levi. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Luthans, F., (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Andi. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Moenir. (2021). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Nawawi. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University-Press, Yogyakarta.
- Notoatmodjo. (2017). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta. Jakarta.

Pengaruh Produktivitas Kerja, Pengetahuan, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Kepuasan Kerja Dan Desain Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Camat Kikim Area Kabupaten Lahat

Ramaliah, Abdul Hamid, Abdul Basyith

- Nursalam. (2008). *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Pendekatan Keperawatan Profesional. edisi 2*. Salemba Medika. Jakarta.
- Nursyafriani, A. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Wajo*. Thesis, digilib Unismuh.
- Perangin-angin, E. Maria. B. (2015). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Desain Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara Medan*. Doctoral dissertation. Universitas Sumatera Utara. Raja Grafindo Persada. Bandung.
- Suryabrata, S. (2021). *Psikologi Pendidikan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sutrisno, H. (2020). *Metodologi Penelitian*. Andi. Yogyakarta.
- Sutrisno. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Terhadap Prestasi Kerja*. Jurnal Media Wahana Ekonomika, 13(1), 16-29.
- Tohardi, A. (2019). *Pengantar Metodologi Penelitian Sosial + Plus*. Tanjungpura University Press. Pontianak.
- Wilson. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Bandung.
- Yoder, D. (2021). *Personel Principles and Policies, edisi ke enam*. Prentice Hall. Jakarta.
- Yuniarsih, T. & Suwatno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Zainal (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.